WRR

WETENSCHAPPELIJKE RAAD VOOR HET REGERINGSBELEID

WERKDOCUMENTEN W 113

NAAR EEN VRIJWEL VOLLEDIGE ARBEIDSPARTICIPATIE

C.A. Hazeu
J.J.A. Eggelte
F.A.G. den Butter (red.)

Den Haag, september 2000

ISBN 90 346 3858 8

TEN GELEIDE

In het WRR-rapport *Doorgroei van arbeidsparticipatie* (Rapporten aan de regering nr. 57, Den Haag, Sdu, 2000) komt de vraag aan de orde in hoeverre een verdere doorgroei van de arbeidsdeelname in de komende twintig jaar mogelijk is, en welke maatschappelijke gevolgen en keuzes een dergelijke doorgroei met zich meebrengt. Ten behoeve van dit rapport is op verzoek van de raad een viertal studies gemaakt die op verschillende onderwerpen achtergrondinformatie aandragen voor beantwoording van deze vraagstelling. Gezien de samenhang die deze studies vertonen, is besloten ze te bundelen in één document. Drie van de vier studies hebben betrekking op de mogelijke maatschappelijke consequenties en de daaruit voortvloeiende belemmeringen die het gevolg zouden kunnen zijn van een verdere doorgroei van de arbeidsparticipatie. Het betreft hier de vraag of doorgroei een sterke stijging van de verkeerscongestie betekent (Rietveld et al.; hfdst. 3,) de vraag in hoeverre voorkeuren om informele zorg te kunnen verlenen een doorgroei van de arbeidsparticipatie in de weg zouden kunnen staan (De Groot et al.; hfdst. 4), en een studie over de samenhang tussen arbeidsdeelname en gezondheidsproblemen (Kerkhofs et al.; hfdst. 5). Daarnaast bevat deze bundel een studie over de mogelijkheden van het participatiebeleid vanuit het theoretisch perspectief van arbeidsmarktdynamiek (Gautier en Van den Berg; hfdst. 2). In het inleidende hoofdstuk (van Den Butter en Hazeu) worden de plaats en relevantie van de vier studies in het WRR-rapport uiteengezet.

Omdat deze bundel een belangrijk onderdeel vormt van de wetenschappelijke verantwoording van het rapport *Doorgroei van arbeidsparticipatie*, verschijnt ze gelijktijdig met het rapport.

Prof.mr. M. Scheltema,
voorzitter WRR

INHOUDSOPGAVE

1 DE GEVOLGEN VAN DOORGROEI NAAR EEN VRIJWEL VOLLEDIGE ARBEIDSPARTICIPATIE

*F.A.G. den Butter en C.A. Hazeu **

1.1 INLEIDING

Werk neemt een belangrijke plaats in het menselijk leven in. Dat zal in de toekomst ook zeker zo blijven. Wèl is in de loop van de tijd het karakter van veel werk veranderd, en ook de mate waarin deelname aan betaalde arbeid voor mensen in verschillende bevolkingsgroepen en leeftijdscategorieën wenselijk wordt geacht. Nog maar enkele tientallen jaren geleden was, althans voor mannen, het verrichten van betaalde arbeid een levensnoodzaak. Later, in de jaren zestig en zeventig met de sterk stijgende welvaart en de uitbouw van de moderne welvaartsstaat, werd werken niet langer door en voor iedereen maatschappelijk noodzakelijk gevonden. Toen in de jaren tachtig vanwege de toenemende non-participatie de kosten van de welvaartsstaat uit de hand liepen, riep dit een reactie op: veel meer beroepsgeschikten zouden aan betaalde arbeid moeten deelnemen. In het politieke debat kwam deze wens tot participatieverhoging het meest pregnant tot uitdrukking in 1994 in het motto van het Kabinet Kok-I: ‘werk, werk, werk’.

Deze omslag in het denken over de wenselijkheid van deelname aan het arbeidsproces en het daaraan geënte beleid kwam tot stand op een moment dat de arbeidsparticipatie, sinds midden jaren tachtig, feitelijk weer was gaan stijgen. In de afgelopen vijftien jaar is de arbeidsdeelname in personen met gemiddeld 100.000 per jaar gestegen en is ze van een zeer laag uitgangsniveau op het Europees gemiddelde terechtgekomen. De vraag kan nu gesteld worden in hoeverre het gewenst is dat de participatie in de komende periode nog verder toeneemt. Zo worden bijvoorbeeld in het maatschappelijke debat vragen gesteld of al dat werken geen druk op mensen legt, die leidt tot ziekte, overspannenheid of burn out. Een andere vraag is of met al dat werken wel voldoende tijd overblijft om voor kinderen of ouderen te zorgen. En leidt een verdere toename van de arbeidsparticipatie niet tot overvolle wegen en gaat daarmee de verkeerscongestie een belemmering betekenen voor zo’n verdere toename? Dreigt er niet een nieuwe tweedeling te ontstaan omdat een grote groep van mensen wat betreft scholing en productiviteit niet kan meekomen omdat ze niet aan de (toekomstige) arbeidsmarkteisen kunnen voldoen? Soms komen deze twijfels bij elkaar in een weerzin tegen een vermeende 24-uurs-economie en een op materieel gewin en consumptie gerichte samenleving.

In het rapport *Doorgroei van arbeidsparticipatie* heeft de WRR (2000) de mogelijkheden van een verdere doorgroei van de arbeidsparticipatie in de komende tien à twintig jaar onderzocht en de belemmeringen die zich daarbij op de bovengenoemde punten zouden kunnen voordoen. Het antwoord op deze onderzoeks-

vraag is dat een doorgroei van de arbeidsparticipatie in beginsel mogelijk is.
Er zijn uiteraard consequenties voor de genoemde arbeidsmarktexterne terreinen, maar er is ook nog beleidsruimte om spanningen weg te nemen of te verzachten. Verder geldt dat een aantal problemen – met name samenhangend met de veroudering van de bevolking – zich hoe dan ook zullen voordoen, ook wanneer de participatie op het huidige niveau zou blijven steken.
Doorgroei van de arbeidsparticipatie vergt dat een aantal groepen die nu veel minder dan evenredig participeren, meer gaan deelnemen aan de arbeidsmarkt. Deels zal dat spontaan gebeuren, maar het zal wel ondersteund moeten worden door een beleidsstrategie van de overheid. Deze strategie dient erop gericht te zijn de belemmeringen voor participatie van deze groepen te voorkomen of weg te nemen.

Ten behoeve van de onderzoeksvraag van het raadsrapport heeft de raad door een aantal deskundigen deelstudies laten uitvoeren. Dit document bevat de resultaten van de vier uitgevoerde studies. Drie van deze deelstudies hebben betrekking op de mogelijke belemmeringen voor een doorgroei van de arbeidsparticipatie die in het maatschappelijk debat spelen, namelijk de verkeerscongestie, de tijd die beschikbaar is voor informele zorg, en de mate waarin gezondheidsproblemen en arbeidsuitval een knelpunt bij een eventuele doorgroei kunnen vormen.

De vierde studie belicht vanuit de moderne wetenschappelijke arbeidsmarktliteratuur de factoren waarmee bij het ontwerpen van beleidsmaatregelen rekening moet worden gehouden. De arbeidsmarkt is bij uitstek geen statische markt of een markt met een veilingmeester, waarop de aansluiting tussen vraag en aanbod direct of snel tot stand komt. De aansluiting van de benodigde en beschikbare bekwaamheden op de arbeidsmarkt is onderhevig aan een grote en toenemende dynamiek die zich in verschillende vormen manifesteert. Daarom is voor een goed zicht op de beleidsopties om een doorgroei van de arbeidsparticipatie in de toekomst te bevorderen, een analyse nodig van de effectiviteit van de mogelijke arbeidsmarktmaatregelen, waarin rekening gehouden wordt met deze dynamiek. Ook op dit gebied is ten behoeve van de onderzoeksvraag een studie door externe deskundigen verricht.

In dit inleidende hoofdstuk worden de vier deelstudies in perspectief geplaatst en aangegeven hoe ze hebben bijgedragen aan de bevindingen in het genoemde WRR-rapport. Daartoe wordt in paragraaf 1.2 beschreven waarom in een beschouwing over arbeidsparticipatie en beleidsmaatregelen om die participatie te bevorderen, het nuttig is om de arbeidsmarktdynamiek daarin te betrekken. Deze paragraaf biedt de achtergrond van de in hoofdstuk 2 opgenomen studie over 'participatiebeleid en arbeidsmarktdynamiek'. Vervolgens worden in paragraaf 1.3 de voornaamste karakteristieken besproken van het doorgroeiscenario dat in de analyse van de mogelijke knelpunten als referentiescenario dienst heeft gedaan. Dit levert in paragraaf 1.4 de opmaat voor de bevindingen van de drie studies in de hoofdstukken 3–5 die ingaan op de mogelijke gevolgen van de doorgroei voor respec-

tievelijk de verkeerscongestie (hfdst. 3), de wensen en behoeften ten aanzien van informele zorg (hfdst. 4), en gezondheid (hfdst. 5).

1.2 ARBEIDSMARKTDYNAMIEK

Arbeidsmarktdynamiek hangt samen met economische dynamiek. Economieën zijn voortdurend in beweging, waarbij preferenties verschuiven, nieuwe producten oude producten vervangen en nieuwe productietechnologieën in de plaats treden van oude productietechnologieën. In samenhang met de toenemende internationalisering openen zich nieuwe markten die een toename van de economische bedrijvigheid uitlokken, terwijl aan de andere kant op traditionele markten afzetmogelijkheden verdwijnen, zodat daar een inkrimping van de bedrijvigheid plaats vindt. Soms zijn het bestaande bedrijven die hun speelveld van oude naar nieuwe markten verplaatsen. In andere gevallen zijn het beginnende bedrijven die het belang van de nieuwe markten het eerst onderkennen en reageren bestaande bedrijven juist (te) laat op de veranderende omstandigheden. Zo zijn er in het proces van structurele verandering naast elkaar bedrijven die krimpen, bedrijven die groeien, en bedrijven die hun bedrijvigheid op peil weten te houden via voortdurende processen van sanering en heroriëntatie.

Kennisintensivering

Het proces van kennisintensivering vormt een belangrijke, zij het niet de enige achtergrond voor deze door structurele verandering opgeroepen arbeidsmarktdynamiek. Zo zullen de nieuwe bedrijven en productieprocessen een andere en met meer kennis toegeruste arbeidsinzet vragen dan de gesaneerde bedrijven en verouderde productietechnologieën. Het ontwerp van nieuwe productietechnologieën en, in samenhang daarmee, preferenties voor nieuwe producten zullen in vele gevallen gefaciliteerd worden door nieuwe kennis en benutting van informatietechnologie. Vanuit het oogpunt van de participatieproblematiek is de vraag weinig relevant of kennisintensivering vooraf gaat aan nieuwe preferenties en productietechnologieën, of dat juist de nieuwe preferenties en productietechnologieën tot kennisintensivering leiden. Van belang is dat in de analyse deze verschillende bronnen van het structurele veranderingsproces in beschouwing worden genomen.

Dit is de reden om in de analyse van de participatieproblematiek een belangrijke plaats in te ruimen voor het perspectief van de arbeidsmarktdynamiek. In hoofdstuk 2 laten Gautier en Van den Berg zien hoe tegen de toekomstige arbeidsmarktparticipatie – en de instrumenten om die te bevorderen – kan worden aangekeken wanneer meer expliciet aandacht wordt geschonken aan dat fenomeen. Daarbij komt dat de arbeidsmarktdynamiek in relatie met het steeds kennisintensiever worden van de samenleving, productieprocessen en arbeidsorganisaties, een belangrijke trend in de huidige en toekomstige maatschappelijke ontwikkeling lijkt te vormen. Zo geeft de analyse van de arbeidsmarktdynamiek zicht op maatschap-

pelijke ontwikkelingsprocessen, die vanuit beleidsmatig oogpunt in de toekomst van groot belang zijn. Een belangrijke additionele overweging om de rol van de arbeidsmarktdynamiek in de analyse van de participatieproblematiek te betrekken, is de aandacht die deze dynamiek recent in de economische analyse heeft gekregen. Er is al veel empirische informatie boven tafel gekomen. In het vervolg van deze paragraaf wordt deze empirische informatie, voor zover deze voor Nederland beschikbaar is, in het kort besproken.

Zoals uit de bijdrage van Gautier en Van den Berg blijkt, zijn er de laatste jaren veel vorderingen gemaakt in de ontwikkeling van de methodiek om de arbeidsmarktproblematiek, en meer specifiek de participatieproblematiek, te bezien vanuit het perspectief van de arbeidsmarktdynamiek. Deze methodiek betekent ook dat op een nieuwe wijze wordt aangekeken tegen de inzet van het arbeidsmarktinstrumentarium. Diverse maatregelen op het gebied van sociale zekerheid, fiscaliteit, verspreiding en onderhoud van kennis, en arbeidsvoorwaarden laten zich adequater analyseren indien rekening wordt gehouden met het feit dat de arbeidsmarkt geen foto is, zoals in de traditionele standenanalyse, maar een film.

Samenwerkingsverbanden en koppelingen op de arbeidsmarkt

Een belangrijke vernieuwende gedachte hierbij is dat de arbeidsrelatie als een samenwerkingsverband kan worden gezien, waarbij beide partijen, of contractanten, in het samenwerkingsverband specifieke kosten maken, die een zekere bestendiging van het verband nodig maken. De overheid speelt hierbij in die zin een rol dat zij op verschillende wijze invloed kan uitoefenen op de bestendigheid van deze samenwerkingsverbanden, en daarmee op het ontstaan en verbreken ervan.

Welke mechanismen spelen hierbij nu een rol? Centraal in deze zogeheten stromenbenadering van de arbeidsmarkt staat de koppeling (match) tussen banen en werknemers. Essentieel daarbij is dat over de beschikbare banen en over de werkzoekenden die bij die banen zouden passen geen volledige informatie bestaat. Het gaat dus om een zoekproces onder onvolledige en soms asymmetrische informatie waarmee tijd en geld gemoeid zijn. Werklozen en een deel van de nonparticipanten zoeken banen, sommige werkenden zoeken andere banen, en werkgevers met vacatures zoeken geschikte medewerkers.

In het koppelproces tussen banen en werknemers zijn vier karakteristieken te onderscheiden die van belang zijn voor de werking van de arbeidsmarkt en voor de beleidsanalyse. Genoemd is al dat vanwege de onvolledige informatie de koppeling tussen banen en personen tijd kost: voor een geslaagde koppeling dienen zoekkosten gemaakt te worden. *Tijd* en *zoekkosten* vormen derhalve de eerste twee karakteristieken van de wijze waarop de koppeling van een baan aan een persoon (of andersom) in een samenwerkingsrelatie tussen een werkgever en een werknemer – of meer symmetrisch geformuleerd: tussen twee partners – tot stand wordt gebracht. De geïnvesteerde tijd en zoekkosten impliceren dat bij een

geslaagde koppeling een *surpluswaarde* ontstaat die tussen de contractanten (al dan niet in formele zin) in de samenwerkingsrelatie verdeeld dient te worden. Dit is de derde karakteristiek van het koppelproces. Voor het productief doen zijn van het samenwerkingsverband kan nodig zijn dat nog additioneel *in kennis moet worden geïnvesteerd,* denk bijvoorbeeld aan een inwerkperiode. De vierde karakteristiek van het koppelproces betreft het hiervoor genoemde samenwerkingsverband dat in een geslaagde koppeling tot stand wordt gebracht. Alle investeringen in deze samenwerkingsrelatie hebben namelijk een *specifiek karakter*, dat wil zeggen dat de besteedde tijd en kosten aan deze investeringen verloren gaan indien de samenwerkingsrelatie wordt verbroken.

De eerste twee karakteristieken van het koppelproces hebben tot gevolg dat mensen die werkloos raken omdat hun oude baan vernietigd is of omdat ze om andere redenen hun oude baan kwijt raken, veelal niet direct een nieuwe geschikte baan zullen vinden. Een noodzakelijk gevolg van de dynamiek op de arbeidsmarkt is dus dat zich *frictiewerkloosheid* voordoet. Hoe groter de arbeidsmarktdynamiek, hoe omvangrijker deze frictiewerkloosheid.

Het hold-upprobleem

De implicatie van de derde en vierde karakteristiek van het koppelproces is dat er een verdelingsprobleem ontstaat waarbij de inzet van de arbeid niet volledig op basis van productiviteit kan worden beloond, aangezien de 'verzonken investeringskosten' in de samenwerkingsrelatie moeten worden opgebracht. Het probleem hierbij is dat de sterkste partij in de samenwerkingsrelatie (het 'impliciete contract' over de verdeling van de surpluswaarde bij de geslaagde koppeling en over de verdeling van de kosten van de verdere specifieke investeringen in de samenwerkingsrelatie) kan openbreken en een groter aandeel in de opbrengst kan eisen. Dit is het gevolg van het feit dat (arbeids)contracten altijd onvolledig ('incompleet') van karakter zijn en zo het zogeheten *'hold up'-probleem* tot gevolg kan hebben (zie bijv. Malcomson 1997, en Hazeu 2000: 77-79). Het hold-upprobleem houdt in dat uit angst voor een dergelijke situatie er een onderinvestering in samenwerkingsverbanden plaatsvindt. Dit kan een onderbenutting van de potentiële arbeidscapaciteit betekenen en een lagere arbeidsparticipatie, althans gemeten in productiecapaciteit van de werkzame beroepsbevolking, in vergelijking met de situatie dat er geen angst voor een 'hold-up' bestaat.

Dit gevaar van een hold up werpt een interessant licht op het beleid van loonmatiging dat in Nederland in het verleden een prominente rol heeft gespeeld bij de participatiebevordering. De zoektheorie van de arbeidsmarkt verschaft hier namelijk een argument waarom het nuttig is dat de sociale partners langlopende afspraken maken over beheersing van de arbeidskosten. Deze theorie toont dat, vanwege de verschillende externe effecten die door een verhoging of verlaging van de zoekintensiteit worden opgeroepen, er een optimaal niveau van onderhandelingsmacht tussen vakbonden en werkgevers bestaat (de zogeheten Hosios-conditie: zie Hosios 1990, en ook Boone en Bovenberg 2000). Een langlopend

contract over loonkostenbeheersing betekent in feite dat werkgevers en vakbonden overeenkomen dat ze hun onderhandelingsmacht niet zullen uitbreiden. Een dergelijke uitbreiding zou betekenen dat het ex post-niveau van onderhandelingsmacht zal afwijken van het ex ante optimale niveau. Dit zet de optimale verdeling onder druk van de opbrengsten van de samenwerkingsrelatie waartoe het zoekproces heeft geleid. Een 'contract', zoals het akkoord van Wassenaar van 1982, bevordert op dit punt tijdsconsistent en daarmee optimaal beleid. Overigens is het hierbij wel nodig dat de collectieve afspraken over de lonen algemeen verbindend verklaard worden om te vermijden dat afspraken kunnen worden opengebroken, met de daaruit volgende hold up. Het feit dat in Nederland dankzij de goede samenspraak tussen vakbonden en werkgevers de Hosios-conditie gehandhaafd kan blijven, vormt een opmerkelijke toevoeging aan de verschillende verklaringen die zijn gegeven voor het succes van het poldermodel.

In het algemeen spelen allerlei kosten die verband houden met de samenwerkingsrelatie een rol voor de mate waarin in samenwerkingsrelaties wordt geïnvesteerd en dus voor de mate van arbeidsparticipatie en werkgelegenheid. Zo kunnen hoge ontslagkosten ertoe leiden dat een samenwerkingsrelatie die niet langer productief is, toch blijft voortbestaan. Op macroniveau betekent dit dat de arbeidsproductiviteit lager uitkomt dan in theorie mogelijk is. Bovendien zullen de werkgevers bij hun beslissing om nieuwe banen te creëren en vacatures te openen rekening houden met een dergelijk mogelijk productiviteitsverlies. Hoge ontslagkosten leiden dus niet alleen tot minder baanvernietiging, maar ook tot minder baancreatie. Het is duidelijk dat deze beslissingsprocessen een nog gecompliceerder beeld te zien geven in geval van beleidsmatig opgelegde verschuivingen tussen aanname- en ontslagkosten, zoals bij via belastingopbrengsten gefinancierde loonkostensubsidies of lump-sumbijdragen voor het in dienst hebben van personeel. Dergelijke ingewikkelde wijzigingen in de investeringskosten bij samenwerkingsverbanden en daarmee in het tempo van baancreatie en -vernietiging doen zich bijvoorbeeld ook voor als gevolg van de huidige invoering van premiedifferentiatie in de WAO. Welke uitwerking een dergelijke regeling op de arbeidsparticipatie heeft volgens de analyse van de arbeidsmarktdynamiek, is overigens nog onderwerp van verder onderzoek.

Kennisintensivering en arbeidsmarktdynamiek

Behalve de kosten die aan het begin of aan het eind van de samenwerkingsrelatie gemaakt moeten worden, zijn ook de door beide partijen te maken kosten gedurende de samenwerkingsrelatie van belang voor de mate van arbeidsparticipatie en werkgelegenheid. Hier ligt de in het voorgaande aangeduide band tussen kennisintensiteit en arbeidsmarktdynamiek. Wanneer arbeid kennisintensiever wordt, betekent het dat zowel werknemers als werkgevers in het samenwerkingsverband meer in de vernieuwing en het onderhoud van kennis dienen te investeren. Deze investering wordt groter naarmate de kennis sneller veroudert en naarmate het karakter van de te verrichten werkzaamheden sneller verandert. De vraag is dan in hoeverre de beide partijen in het samenwerkingsverband bereid

zijn om deze investeringen in kennis te verrichten. Wanneer het om bedrijfsspecifieke kennis gaat, zullen deze investeringen vooral door de werkgevers gedragen dienen te worden, bijvoorbeeld in de vorm van een bedrijfsopleiding. Bij algemeen toepasbare kennis zal de werkgever echter meer terughoudend zijn bij de financiering van deze kennisinvestering. Wanneer het een bedrijfstak en/of een beroepsgroep betreft waar de arbeidsmarktdynamiek groot is, zullen de (goed opgeleide) werknemers snel geneigd zijn van baan te wisselen. Dan kan het rendement op deze investeringen in kennis niet volledig door de werkgevers worden geïnternaliseerd. In dit geval zijn het vooral de werknemers die via het bijhouden en verfrissen van hun kennis voor het behoud van hun emplooibaarheid dienen te zorgen. Voor zover hier bovendien sprake is van positieve externe effecten van de kennisinvestering die door geen van beide partijen in het samenwerkingsverband valt te internaliseren, is er een rol voor de overheid om te zorgen dat vanuit maatschappelijk oogpunt in de samenwerkingsverbanden geen onderinvestering in kennis plaats vindt.

Werken en leren

In dit verband zij gewezen op een tweetal tendensen die vanuit de optiek van de arbeidsmarktdynamiek relevant zijn in een beschouwing over de arbeidsparticipatie. In de eerste plaats betreft dit de tendens dat in een kennisintensieve samenleving de bestaande kennis steeds sneller veroudert en dat dus investeringen in menselijk kapitaal steeds sneller depreciëren. Dit betekent dat het niet langer het meest efficiënt is om alle algemene kennis en de meeste vakkennis in de leerperiode aan het begin van het werkzame leven op te bouwen, maar dat ook tijdens het werkzame leven vaker leerperioden ingelast dienen te worden (vgl. ook Snower 1999). Evenzeer betekent het dat degenen die, bijvoorbeeld voor het verrichten van zorgtaken, tijdelijk niet willen participeren in betaalde arbeid, nu meer aandacht aan het bijhouden van de verkregen vaardigheden en het verwerven van nieuwe vaardigheden dienen te besteden dan voorheen, indien zij na de periode van non-participatie weer aan betaalde arbeid willen gaan deelnemen.

Het impliciete contract onder druk

Een tweede tendens heeft te maken met het 'impliciete contract' dat in de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer bestaat, namelijk dat op jongere leeftijd de beloning onder de productiviteit ligt, hetgeen gecompenseerd wordt door een hoger loon dan de productiviteit op latere leeftijd. In een situatie met meer arbeidsmarktdynamiek waarbij werknemers ook vaker van baan verwisselen, kan een dergelijk impliciet contract niet in de huidige mate blijven voortbestaan. Wanneer de beloningsverhoudingen voor jongeren en ouderen zich niet voldoende wijzigen, betekent het dat het aangaan, of zelfs het continueren, van samenwerkingsrelaties met ouderen voor de werkgever zeer kostbaar is. Dit gegeven kan waarschijnlijk als belangrijke achterliggende oorzaak worden aangemerkt voor de lage arbeidsparticipatie van de leeftijdsgroep tussen 55 en 65 jaar (vgl. Hazeu 1999). Deze lage arbeidsparticipatie is institutioneel mogelijk gemaakt door allerlei regels voor vervroegde uittreding die zowel gunstig voor de oudere werknemers

zijn als voor de werkgevers, omdat ze ten dele op collectiviteiten worden afgewenteld. Inzicht in dit mechanisme is van belang voor het ontwerp van beleidsmaatregelen die beogen om de participatie van ouderen te verhogen. Juist dit is een belangrijke groep waarvan het participatieniveau tegenwoordig ver achter blijft.

Optimale dynamiek

Uit het bovenstaande laat zich afleiden dat de omvang van de arbeidsmarktdynamiek van wezenlijke invloed is op de mate waarin het beschikbare arbeidspotentieel in betaalde arbeid wordt ingeschakeld. Aan de ene kant van het spectrum laat zich een arbeidsmarkt denken met weinig dynamiek. Hier is, bijvoorbeeld vanwege hoge aanname- en ontslagkosten, sprake van lange baanduren en daarom van weinig frictiewerkloosheid. Kwantitatief kan de arbeidsparticipatie dan wellicht hoog zijn, maar er heeft wel een onderbenutting plaats van de potentiële productiecapaciteit. Zo wordt deze arbeidsmarkt gekenmerkt door onrendabele samenwerkingsverbanden die te lang blijven bestaan. Daarin is er ook te weinig plaats voor inbreng van nieuwe kennis en voor de productiviteitsverhogende werking van creatieve vernietiging van kennis.
Aan het andere eind van het spectrum staat een arbeidsmarkt met veel dynamiek. Hier is de frictiewerkloosheid hoog, en is er sprake van veel zoekkosten en korte baanduren. Op deze arbeidsmarkt bestaat het gevaar dat de investeringen in samenwerkingsverbanden niet rendabel worden omdat, en om deze investeringen toch rendabel te maken, aan de werkenden (al te) hoge productiviteitseisen worden gesteld. Dit werkt uitval van beroepsgeschikten in de hand voor wie die productiviteitseisen te hoog zijn.

Deze twee extreme vormen van dynamiek tonen het gecompliceerde verband tussen arbeidsmarktdynamiek en participatie. Natuurlijk geldt dat voor een goede benutting van het arbeidspotentieel er een middenweg ligt tussen een arbeidsmarkt met veel en één met weinig dynamiek. Waar die middenweg precies ligt, hangt af van de institutionele context, de maatschappelijke preferenties die aan veranderingen onderhevig zijn, en de nieuwe informatie- en communicatietechnologie die een grotere flexibiliteit ten aanzien van plaats en tijd van de te verrichten arbeid mogelijk maakt. Er spelen dus krachten en tegenkrachten een rol. Het punt is dan ook niet dat er sprake is van te weinig, of juist van te veel dynamiek, maar dat ergens in de maatschappelijke ontwikkeling een evenwicht gevonden moet worden voor de mate waarin oude banen verdwijnen, nieuwe banen verschijnen, voor de keuze tussen werk en leren en voor de keuze tussen het verwerven en onderhouden van baanspecifieke kennis en algemene kennis.

In het verlengde hiervan veranderen de wensen ten aanzien van de flexibilisering van de arbeid en de arbeidscontracten. Ook de aard van arbeid verandert waardoor de sociale functie van werk een andere betekenis krijgt. Zo geven sommige enquête-onderzoeken aan dat de hoogte van het loon een steeds minder belangrijke plaats in de rangorde van de gewenste arbeidsvoorwaarden inneemt. Indien dit inderdaad het geval is, heeft dit consequenties voor de analyse op basis van de

hoofdstroom in het arbeidsmarkteconomisch denken, aangezien deze analyse nog steeds een belangrijk allocerende rol aan het loon toeschrijft.

Economische schokken

De omvang van de arbeidsparticipatie wordt in deze stromenbenadering van de arbeidsmarkt (in meer formele zin: de evenwichtszoektheorie), althans op de lange termijn, opgevat als een *dynamisch evenwicht* dat de resultante vormt van de verschillende mechanismen die op elkaar inwerken. Een verandering van de arbeidsparticipatie kan dan uitsluitend het gevolg zijn van autonome of beleidsgeïnduceerde ontwikkelingen die het evenwicht doen veranderen. Dergelijke autonome of beleidsgeïnduceerde veranderingen worden als 'schokken' aangeduid. Het is dan zaak om het transmissieproces van deze schokken te beschrijven, waarbij wordt aangegeven in hoeverre de schok op den duur tot een nieuw participatie-evenwicht zal leiden, dan wel dat na uitwerking van de schok de economie naar het oorspronkelijke participatie-evenwicht terugkeert. Van oorsprong vormt deze beschouwingswijze over de doorwerking van schokken een deel van de conjunctuuranalyse. In de reële evenwichtsmodellen van de conjunctuur (zie voor een overzicht Den Butter, Gautier en Koning 1996) wordt hierbij in beginsel een tweetal schokken onderscheiden, namelijk een *geaggregeerde vraagschok* en een *geaggregeerde aanbodschok.* De vraagschok wordt daarbij verondersteld van conjuncturele aard te zijn en een tijdelijk karakter te hebben zodat de economie uiteindelijk naar het oorspronkelijk evenwicht terugkeert. De aanbod- of technologieschok wordt daarentegen geacht een permanent karakter te hebben en dus tot een blijvende verandering van het evenwicht te leiden. In deze gestyleerde theorie is de aard van de schokken niet nader gespecificeerd; de achterliggende oorzaken kunnen divers zijn. De enige dwingende veronderstelling is dat de ontwikkelingen autonoom zijn en dus aan de oorsprong liggen van de in de theorie beschreven causale keten.

Vraagzijde economie: herallocatieschokken

De stromenbenadering van de arbeidsmarkt biedt de mogelijkheid om de invloed van een veel ruimere diversiteit van schokken op het dynamische participatie-evenwicht te bezien dan uitsluitend de bovengenoemde geaggregeerde vraag- en aanbodschokken (zie ook Den Butter, Van Montfoort en Weitenberg 1999). Aan de vraagkant kan daarbij een nader onderscheid worden gemaakt tussen conjuncturele vraagschokken, of geaggregeerde vraagschokken, en *herallocatie- of idiosyncratische* schokken. Uit de empirie blijkt dat de herallocatieschokken verreweg de belangrijkste bron van arbeidsmarktdynamiek vormen. Het betekent dat in een bepaalde periode sommige bedrijven met negatieve schokken worden geconfronteerd zodat ze afzetverlies lijden en moeten inkrimpen, terwijl andere bedrijven te maken krijgen met positieve vraagschokken, hetgeen leidt tot uitbreiding van de afzet en een toename van de arbeidsvraag. De hiervoor besproken technologische vernieuwing en kennisintensivering kunnen als achtergrond van deze herallocatieschokken worden gezien. Het gaat daarbij vooral om productinnovaties. Een toename van de herallocatieschokken manifesteert zich in zowel een toename van de

baanvernietiging als van de baancreatie. Dit heeft een grotere arbeidsmarktdynamiek tot gevolg.

Vraagzijde economie: conjunctuurschokken

Een *conjuncturele vraagschok* zal daarentegen een tegengesteld effect op baanvernietiging en -creatie hebben. In beginsel zal ten gevolge van zo'n schok, in geval van bijvoorbeeld een conjuncturele inzinking, de baanvernietiging toenemen en de baancreatie afnemen. Terwijl het bij conjuncturele vraagschokken om schokken met een *tijdelijk* karakter gaat, kan als representant voor de algehele technische vooruitgang op macroniveau een even grote verscheidenheid aan *blijvende* schokken worden onderscheiden die inwerken op baanvernietiging en -creatie.

Aanbodschokken

De stromenbenadering biedt ook aan de aanbodkant van de arbeidsmarkt de mogelijkheid voor de analyse van een grote verscheidenheid aan schokken. Ook hier zijn in principe twee typen te onderscheiden, namelijk schokken die de *omvang van de beroepsbevolking* beïnvloeden en schokken die *de samenstelling van de beroepsbevolking* beïnvloeden. Een toename van het arbeidsvolume, bijvoorbeeld als gevolg van een autonome bevolkingstoename of een door een beleidsmaatregel geïnduceerde toename van de arbeidsparticipatie, zal zich over het algemeen manifesteren als een relatieve toename van de baancreatie en een relatieve afname van de baanvernietiging. Anderzijds kan gegeven de potentiële beroepsbevolking, de samenstelling ervan veranderen, bijvoorbeeld wanneer door scholing het aandeel van de hoogopgeleiden toeneemt en het aandeel van de laagopgeleiden afneemt. Een reactie op deze aan de aanbodzijde geïnitieerde verandering zal zijn dat vanwege een verschuiving van zoekkosten de vraag naar hoogopgeleiden zal toenemen en het aanbod van hoogopgeleiden zal afnemen. Dit uit zich in zowel een toename van de baanvernietiging als van de baancreatie en dus in een grotere dynamiek op de arbeidsmarkt. Een dergelijke aanbodschok valt daarom niet te onderscheiden van een algemene technologieschok die in eerste instantie vanuit de vraagzijde doorwerkt.

Arbeidsmarktdynamiek in drie vormen

Hoe staat het nu met de empirische gegevens die handen en voeten kunnen geven aan de bovenstaande theoretische beschouwingen? Arbeidsmarktdynamiek toont zich in drie verschillende gedaantes. In de eerste plaats is er de dynamiek die zich manifesteert in *arbeidsmarktstromen tussen bedrijven*. Aan de ene kant zijn er bedrijven die hun personeelsbestand inkrimpen en daarmee banen vernietigen, terwijl aan de andere kant bedrijven zich uitbreiden en aldus nieuwe banen creeren. De beschikbare empirische kennis heeft meestal betrekking op deze verschijningsvorm van arbeidsmarktdynamiek.

Een tweede verschijningsvorm van de arbeidsmarktdynamiek is dat binnen bedrijven bij herstructurering *simultaan baancreatie en baanvernietiging* plaats vindt. Zo kan bijvoorbeeld een bedrijf dat zijn personeelsbestand per saldo met

100 personen heeft ingekrompen, in feite 300 banen hebben geschrapt en 200 nieuwe banen gecreëerd. Lang niet altijd is het daarbij mogelijk om, zelfs na enige herscholing, de werknemers die de geschrapte plaatsen bezetten in de nieuwe banen in dienst te houden. Dit komt omdat de nieuwe banen veelal een heel ander karakter hebben dan de oude banen en een andere (en vaak hogere) beroepskwalificatie vereisen. Over deze simultane vernietiging en creatie van banen binnen bedrijven zijn weinig gegevens voorhanden.

De derde verschijningsvorm van arbeidsmarktdynamiek is dat *bestaande banen geleidelijk van karakter veranderen*. Bij wijze van voorbeeld valt hierbij te denken aan de verandering die de beroepen van typiste en secretaresse in de afgelopen jaren hebben ondergaan vanwege de mogelijkheden van de personal computer en de computernetwerken binnen bedrijven. Dergelijke veranderingsprocessen vinden sluipend plaats. Juist in deze vorm ligt wellicht de grootste dynamiek, zij het dat deze vorm van arbeidsmarktdynamiek empirisch het lastigst valt vast te stellen. In ieder geval betekent deze functie-inhoudelijke dynamiek dat de werknemer die met zo'n inhoudsverandering wordt geconfronteerd, voldoende flexibel en capabel moet zijn om zich nieuwe werkmethoden eigen te maken. In het geval dat dit adaptieve vermogen tekort schiet, zal ook deze derde verschijningsvorm van arbeidsmarktdynamiek leiden tot personeelswisselingen en daarmee tot arbeidsmarktstromen binnen en wellicht zelfs tussen bedrijven.

Gegevens over bruto stromen tussen bedrijven

Een cruciale band tussen arbeidsmarktdynamiek en arbeidsparticipatie ligt bij de arbeidsvraag. De arbeidsvraag wordt bepaald door de cumulatie van de netto toe-/afnames van de werkgelegenheid. Deze netto veranderingen van de werkgelegenheid zijn weer de resultante van de bruto baancreatie en -vernietiging. Uit de gegevens op macrobasis over baancreatie en baanvernietiging in Nederland blijkt een drietal belangrijke aspecten in de relatie tussen arbeidsmarktdynamiek en participatie (Kock 2000). In de eerste plaats blijken de bruto veranderingen in de werkgelegenheid vele malen groter te zijn dan de netto veranderingen. De jaarlijkse baancreatie en baanvernietiging ligt in Nederland in de afgelopen decennia vrijwel steeds boven de tien procent. Zo is in de meest recente periode de netto uitbreiding van de werkgelegenheid met één baan de resultante van zeven nieuw gecreëerde banen en zes vernietigde banen. Ten tweede lijken de gegevens erop te duiden dat in het midden van de jaren tachtig er een versnelling van de dynamiek is opgetreden waarbij zowel baancreatie als -vernietiging op een hoger niveau zijn komen te liggen dan tevoren. Ten derde blijkt in deze meest recente periode de baancreatie vrijwel voortdurende boven baanvernietiging te liggen, hetgeen overigens een tautologische constatering is in een periode van oplopende werkgelegenheid.

Arbeidsmarktstromen: banenstromen en werknemersstromen

In deze stromenbenadering laten zich twee soorten stromen onderscheiden, namelijk de banenstromen en de werknemersstromen (of personenstromen). De

banenstromen zijn onder meer het gevolg van baanvernietiging waarbij oude banen verdwijnen en baancreatie waarbij nieuwe banen verschijnen. Veelal betekent baancreatie de opening van een vacature voor een nieuwe baan, maar soms wordt ook juist een nieuwe baan gecreëerd omdat een gepaste werknemer beschikbaar is. Het ontstaan van een vacature behoeft overigens niet altijd het gevolg te zijn van baancreatie; het kan ook zijn dat iemand met pensioen gaat, of een andere baan vindt, maar dat de oude baan nog zodanig productief is dat er weer een vacature ontstaat en er een nieuwe werknemer voor deze baan gezocht moet worden. In dit geval is sprake van een soort 'stoelendans' om banen: wanneer er meer banen gecreëerd dan vernietigd worden gaat het om een stoelendans waarbij er telkens een stoel bijkomt in plaats van verdwijnt zoals in het gebruikelijke spelletje. De werknemersstromen staan natuurlijk niet volledig los van de banenstromen. Wanneer de baan van iemand vernietigd wordt, raakt deze werknemer werkloos en zal uitzien naar een nieuwe baan. Schoolverlaters die op zoek gaan naar werk, herintredende non-participanten, baanwisselaars; zij allen geven aanleiding tot werknemersstromen.

Tabel 1.1 geeft een overzicht van de omvang van verschillende banenstromen en werknemersstromen, en verschaft daarmee nadere informatie over het belang van de arbeidsmarktdynamiek.

Tabel 1.1 De arbeidsmarktstromen (duizenden personen)

	1971-1975	1976-1980	1981-1985	1986-1990	1991-1995
Instroom in de werkloosheid	344	347	450	484	649
Uitstroom uit de werkloosheid	306	338	401	472	611
Instroom in de WAO	60	104	93	100	97
Uitstroom uit de WAO	33	56	74	81	103
Baancreatie	565	595	533	839	899
Baanvernietiging	619	576	581	735	863
Baanherallocatie	1184	1171	1114	1574	1762
Personeelsherallocatie	2097	1948	1659	2460	2506
Werkgelegenheid	5358	5531	5538	5971	6484

Bron: Kock (1998), CPB (1998).

Uit de tabel blijkt dat gemeten aan de instroom van de werkloosheid en de uitstroom uit de werkloosheid de dynamiek in absolute aantallen op de Nederlandse arbeidsmarkt in de jaren negentig sterk is toegenomen ten opzichte van de jaren zeventig en tachtig; relatief – gerelateerd aan de (sterk gegroeide) omvang van de totale arbeidsmarkt – is er van een opvallende toename geen sprake. De instroom in de WAO is sinds het midden van de jaren zeventig vrijwel constant gebleven, terwijl de uitstroom tot het begin van de jaren negentig veel geringer is geweest dan de instroom. Dit heeft geresulteerd in de welbekende toename van het aantal WAO-ers. De strengere eisen met een betrekking tot de WAO hebben vooralsnog alleen tot resultaat gehad dat de uitstroom is toegenomen; een uitstroom die, mede vanwege de vergrijzing van het WAO-bestand, vooral in de richting van de non-participatie is gegaan en nauwelijks in de richting van werk. De omvang van

de *baanherallocatie (job reallocation)* als som van baanvernietiging en baancreatie wordt wel opgevat als de belangrijkste indicator van de arbeidsmarktdynamiek. Deze indicator wijst op een toegenomen dynamiek in de afgelopen periode.
Zoals gezegd zijn er ook werknemers die van baan verwisselen zonder dat er sprake is van baancreatie of baanvernietiging. Wanneer deze werknemersstromen worden opgeteld bij de baanreallocatie krijgen we de omvang van de *personeelsherallocatie (labour reallocation).* Uit de tabel blijkt dat zo'n zestig tot zeventig procent van de personeelsherallocatie in ons land het gevolg is van baanherallocatie.

Arbeidsmarktdynamiek in verschillende bedrijfstakken
De in het bovenstaande gehanteerde gegevens zijn ontleend aan het stelsel van macro-economische tijdreeksgegevens over arbeidsmarktstromen waarbij, conform het stelsel van de Nationale Rekeningen, in de constructiemethodiek verschillende brongegevens op consistente wijze worden gecombineerd en aan elkaar gekoppeld (zie Broersma, Den Butter en Kock 2000). In de meeste empirische studies over de arbeidsmarktdynamiek worden echter gegevens gebruikt die in navolging van het pionierswerk van Davis en Haltiwanger (zie Davis, Haltiwanger en Schuh 1996) zijn berekend op basis van micro-economische panelbestanden met bedrijfsgegevens. Kort gezegd komt de berekeningsmethodiek hierop neer dat per waarnemingsperiode de bedrijven in twee groepen worden gesplitst, namelijk bedrijven met een krimpend personeelsbestand en bedrijven met een uitbreidend personeelsbestand. De som van de personeelsveranderingen in de inkrimpende bedrijven per periode wordt als baanvernietiging aangemerkt en de som van de personeelsveranderingen in de uitbreidende bedrijven als baancreatie. Uit de analyse van dergelijke gegevensbestanden voor een aantal industrielanden komt als algemeen beeld naar voren dat de meeste baancreatie en -vernietiging, en dus de meeste baanherallocatie, zich binnen bedrijfstakken en binnen regio's voordoet. Structurele verschuivingen tussen bedrijfstakken en verplaatsing van werkgelegenheid van de ene naar de andere regio blijken slechts een klein deel van de totale herallocatie uit te maken. Deze uitkomst relativeert in sterke mate het belang van regiospecifiek arbeidsmarktbeleid en van op specifieke bedrijfstakken gericht arbeidsmarktbeleid. Berekeningen op basis van panelgegevens voor de Nederlandse industrie door Broersma en Gautier (1995) bevestigen dat ook in Nederland in de meeste bedrijfstakken de netto verandering van de werkgelegenheid gering is in verhouding tot de bruto baancreatie en -vernietiging.

Arbeidsmarktdynamiek binnen bedrijven
Empirische gegevens op macroniveau over mobiliteit binnen bedrijven zijn schaars. Hamermesh, Hassink en Van Ours (1996) hebben op dit gebied enig cijfermateriaal afgeleid uit een panel van de OSA dat betrekking heeft op Nederlandse bedrijven met meer dan tien werknemers in de industrie. Volgens deze gegevens blijkt de interne mobiliteit zeer gering te zijn, namelijk 3,3 procent van de totale werkgelegenheid. De interne mobiliteit blijkt veel geringer dan de in-

stroom en uitstroom van personeel. De interne mobiliteit is het grootst in bedrijven met een toenemend personeelsbestand, maar over het algemeen wordt meer personeel van buiten aangetrokken dan van binnenuit overgeplaatst, zelfs in die bedrijfstakken waar de werkgelegenheid daalt.

Tot nu toe is er zowel in de theoretische als in de empirische literatuur over stromen op de arbeidsmarkt weinig aandacht voor deze mobiliteit binnen bedrijven. Dit is vooral het domein van de literatuur over de interne arbeidsmarkt en over hiërarchische bedrijfsmodellen. Deze laatstgenoemde modellen richten zich met name op de hiërarchische opbouw en optimale omvang van bedrijven, waarbij enerzijds de 'span of control' van leidinggevenden en anderzijds de toenemende meeropbrengsten door arbeidsdeling de belangrijkste determinanten zijn. Deze modellen zijn niet relevant voor de analyse van de arbeidsmarktdynamiek in samenhang met de arbeidsparticipatie en blijven hier verder buiten beschouwing.

Vormen van horizontale mobiliteit

De theorie en de empirie van de *interne arbeidsmarkt* biedt daarentegen wel enig aanvullend inzicht over het belang van de interne arbeidsmobiliteit voor de arbeidsparticipatie. Een relevant onderwerp van onderzoek is hier hoe carrièrepaden van werknemers in een bedrijf verlopen. Een belangrijke vraag in dit verband is in hoeverre, zoals binnen de theorie van de interne arbeidsmarkt wel wordt beweerd, vooral regelgeving en vaste procedures bepalend zijn voor het carrièrepad van werknemers binnen een bedrijf. Dergelijke vaste procedures zouden wel eens in strijd kunnen zijn met een meer marktconform personeelsbeleid, waarbij aanname, ontslag, horizontale en verticale mobiliteit van personeel door persoonlijke bekwaamheden, in samenhang met de marktomstandigheden, worden bepaald. Veel van het empirisch onderzoek op het gebied van de interne arbeidsmarkt heeft betrekking op toetsing van deze hypothese. Pionierswerk op dit gebied is verricht door Doeringer en Priore (1971) die in hun onderzoek gebruik maken van een groot aantal interviews met leidinggevenden en werknemersvertegenwoordigers in meer dan 75 bedrijven. Uit deze interviews bleek dat een veel regels met betrekking tot de lonen en indeling in loonschalen in de bedrijven lange tijd onveranderd waren gebleven; zelfs zo lang dat de omgevingsfactoren voor de bedrijven gedurende deze periode wel veranderd waren. Al met al was de conclusie dat binnen de betreffende bedrijven inderdaad een interne arbeidsmarkt bestond, in die zin dat strakke regels en procedures in het personeelsbeleid dominant waren.

Later onderzoek naar het bestaan van dergelijke interne arbeidsmarkten heeft veelal gebruik gemaakt van uitgebreide personeelsgegevens van een specifiek bedrijf. Op basis van dergelijke gegevens vallen allerlei aspecten van interne arbeidsmobiliteit te meten, maar de gegevens voor een bepaald bedrijf kunnen natuurlijk niet representatief geacht worden voor de gehele bedrijvensector. Vanuit de vraag over het verband tussen arbeidsmarktdynamiek en -participatie is het vooral van belang in hoeverre binnen bedrijven horizontale mobiliteit, verticale mobiliteit en bedrijfsopleiding met elkaar samenhangen. Met andere woorden: in hoeverre

bevordert interne mobiliteit de emplooibaarheid van werknemers zowel binnen als buiten het bedrijf. Van Gameren en Lindeboom (1999) hebben de relatie tussen promoties en baanduur binnen een bedrijf onderzocht aan de hand van de personeelsgegevens van een Engelse bank. Het blijkt dat er drie typen werknemers met horizontale mobiliteit zijn:

- als opstap naar een promotie: de horizontale mobiliteit heeft dan tot doel om veel bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal op te bouwen;
- horizontale mobiliteit waarna naar een ander bedrijf wordt overgestapt: het verhoogt de emplooibaarheid en zorgt dus ook voor opbouw van niet-bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal; en
- horizontale mobiliteit voor mensen met een doodlopende/mislukte carrière: mobiliteit heeft dan tot doel om te bezien of ze op een andere plaats mogelijk beter voldoen.

Uit dit onderzoek blijkt dat in de praktijk de scheidslijn tussen bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal en algemeen menselijk kapitaal moeilijk te trekken valt. Zo is kennis van de bedrijfscultuur aan te merken als bedrijfsspecifieke kennis, aangezien een werknemer in het desbetreffende bedrijf deze kennis nodig heeft om goed te kunnen functioneren. Echter, voor een ander bedrijf kan het evenzeer aantrekkelijk zijn iemand met een dergelijke kennis in dienst te nemen aangezien deze dan vanuit de achtergrond van het oude bedrijf een frisse kijk op de cultuur van het nieuwe bedrijf heeft. Iets dergelijks geldt voor specialistische kennis. Soms kan deze specialistische kennis voor een ander bedrijf van meer waarde zijn dan voor het bedrijf waar de werknemer deze kennis heeft verworven, omdat bijvoorbeeld in het oorspronkelijke bedrijf een aantal andere werknemers deze specialistische kennis ook heeft, en in het nieuwe bedrijf niet. Zo zal bijvoorbeeld voor een voetbalclub die de beste keeper van Nederland onder contract heeft, het aantrekken van een andere zeer goede keeper minder waarde hebben dan voor een team dat nog niet zo'n goede keeper heeft. Meer in het algemeen duidt deze typering van de interne arbeidsmobiliteit erop dat de opbouw van bedrijfsspecifiek kapitaal en de zorg voor de emplooibaarheid bevorderlijk is voor de arbeidsparticipatie, aangezien via de interne en externe dynamiek in een wereld met heterogene banen en bekwaamheden de kans vergroot wordt dat de juiste werknemer de juiste baan treft.

1.3 DOORGROEISCENARIO

In WRR (2000, hfdst. 5) is een technische exercitie gemaakt van de *mogelijkheden* van een hoge voortgezette participatiegroei. Daartoe is een doorgroeiscenario geconstrueerd dat gebaseerd is op een actualisering van de trendmatige ontwikkelingen in het arbeidsaanbod zoals die door CPB/CBS (1997) verkend zijn. Het doorgroeiscenario fungeert als referentiescenario: wat is er in redelijkheid aan participatiegroei haalbaar bij een voorspoedige economische groei, zonder dat het de betekenis heeft om een absoluut plafond aan te geven. Er is daarom uitgegaan

van de twee scenario's van het CPB met een relatief hoge economische groei. Het doorgroeiscenario heeft dus niet de functie van een voorspelling; het is uitsluitend bedoeld om te doordenken waar een voortzetting van een hoge participatiegroei in komende decade(n) in concreto op neer zou kunnen komen. Het wordt gehanteerd als middel om de keuzes en opties aan te geven die voortvloeien uit zo'n scenario.

Volgens het doorgroeiscenario kan het aantal participanten in de periode tot 2010 met gemiddeld 75.000 personen per jaar toenemen en in de periode van 2010 tot 2020 met gemiddeld 40.000 personen per jaar. Dat impliceert dat in 2010 de bruto-participatiegraad oploopt tot 71 procent en in 2020 tot 75,5 procent; dit is een verschil van respectievelijk 6 procent-punt en 10,5 procent-punt ten opzichte van de huidige participatiegraad.

Trends: groeiende deelname vrouwen en meer hoger-opgeleiden

Het doorgroeiscenario is in belangrijke mate gebaseerd op extrapolatie van trendmatige ontwikkelingen in het arbeidsaanbod (behoudens de trend in de deelname van ouderen; daarover komen we hieronder te spreken). Deze ontwikkelingen worden voor het overgrote deel autonoom verondersteld in die zin dat ze als resultante worden gezien van een op zichzelf staande sociaal-culturele ontwikkeling waaraan ten principale geen andere economische prikkels ten grondslag liggen dan die in het verleden. De veronderstelde groei van de participatie is voor het belangrijkste deel toe te schrijven aan verdere groei van het arbeidsaanbod van vrouwen: uit de uitsplitsing naar geslacht blijkt dat bijna 80 procent van de banen die er in dit scenario bijkomen zullen worden bezet door vrouwen.
Daarnaast geeft de trendmatige stijging van het opleidingsniveau een positief effect op het arbeidsaanbod. Dit is het gevolg van het ervaringsgegeven dat naarmate de opleiding hoger is, de participatiegraad hoger ligt.

Doorgroei betekent trendbreuk met betrekking tot dalende arbeidsdeelname ouderen

Verder is de vergrijzing van de bevolking een belangrijke trend in de referentieperiode van het doorgroeiscenario. De ervaring leert dat de participatie afneemt bij hogere leeftijd. In het doorgroeiscenario is dit gegeven *niet geëxtrapoleerd*, maar is er verondersteld dat er beleidsmaatregelen worden getroffen waardoor de participatiegraad van ouderen juist weer zal toenemen, hetgeen het vergrijzingseffect compenseert. Anders gezegd: een doorgroei van de arbeidsparticipatie is alleen denkbaar als de babyboomgeneratie straks langer aan het werk blijft dan de voorafgaande generatie. Daarin een omslag te realiseren, is dan ook één van de grootste beleidsopgaven voor komende jaren. Het kabinet (ministerie van SZW 2000) heeft inmiddels een pakket maatregelen aangekondigd dat hierop gericht is, en zou moeten bewerkstelligen dat de participatiegraad van 55-65-jarigen, die nu 33 procent bedraagt, stijgt tot 40,5 procent in 2010 en 48 procent in 2020. De aangekondigde beleidsmaatregelen komen met name neer op het onaantrekkelijker maken van de huidige (vervroegde) uittreedroutes voor ouderen.

Het doorgroeiscenario laat zien waar een voortgezette groei van de arbeidsparticipatie in de komende tien à twintig jaar op neer zou kunnen komen. In absolute termen komt die participatiegroei op een duidelijk lager niveau uit dan achterliggende vijftien jaar, zeker na 2010, maar het gaat nog steeds om een substantiële verdere participatiestijging die *in beginsel* mogelijk is. Of het er ook feitelijk van zal komen, is mede afhankelijk van het feitelijk gevoerde beleid om mogelijke knelpunten op een aantal terreinen te voorkomen of te verzachten. Uit het genoemde WRR-rapport blijkt dat, mede door de veroudering van de bevolking, een mogelijk knelpunt op het terrein van ziekte, arbeidsuitval en arbeidsongeschiktheid het meest reëel is. Op dit terrein is een intensieve beleidsinspanning dan ook het meest urgent.

1.4 MAATSCHAPPELIJKE CONSEQUENTIES VAN DOORGROEI EN MOGELIJKE BELEMMERINGEN

Het uitgangspunt voor de in de hoofdstukken 3–5 opgenomen studies vormt de in maatschappelijke discussies wel gehoorde notie dat een verdere doorgroei van de arbeidsparticipatie op tal van terreinen tot knelpunten gaat leiden. Zoals hierboven is uiteengezet, is tegen die achtergrond het doorgroeiscenario opgesteld om een kwantitatieve analyse te kunnen uitvoeren. Zonder kwantificering kan een knelpuntenanalyse immers maar al te gemakkelijk de constatering opleveren dat er knelpunten op de loer liggen, zonder dat zicht wordt gekregen op de kans en de omvang van deze knelpunten en de mogelijkheden om ze te kunnen accommoderen.

Marktfalen?

Overigens dient bij het onderzoek naar de vraag of er knelpunten te voorzien zijn, en zo ja, hoe groot die knelpunten dan zijn en welke mogelijkheden er zijn om ze weg te nemen of te verzachten, eerst de analytische vraag te worden beantwoord wat er in de deze context onder ‘knelpunten’ moet worden verstaan en waarom deze zich voordoen. Anders geformuleerd gaat het om de vraag waar zich vormen van *marktfalen* voordoen en wat de achtergronden zijn van het feit dat markten gebrekkig of in het geheel niet zouden functioneren, waardoor er overheidsbeleid noodzakelijk is. Wanneer er immers verondersteld mag worden dat de economische allocatiemechanismen goed functioneren, bestaan er eigenlijk geen redenen waarom zich op de lange termijn blijvende knelpunten zouden kunnen voordoen die niet worden opgelost. Als de allocatiemechanismen goed werken, zal dat ervoor zorgen dat vraag en aanbod zich in kwalitatieve en kwantitatieve zin aan elkaar aanpassen en dat discrepanties op den duur verdwijnen. Een berekening van knelpunten op basis van het verschil tussen de extrapolaties van vraag en aanbod, geeft dan ook over het algemeen een pessimistisch beeld van de feitelijk te verwachten knelpunten. Bij dit soort extrapolaties wordt namelijk geen rekening

gehouden met zelfregulering en gedragsveranderingen die de discrepanties tussen vraag en aanbod oproepen.

Taxonomie van knelpunten

Zelfregulering kan trouwens wel een reden vormen waarom de participatiegroei lager kan uitkomen dan mogelijk is in een scenario van vrijwel volledige arbeidsparticipatie in 2020, juist omdat de arbeidsparticipatie op de belemmeringen reageert die uit de knelpuntenanalyse blijkt. Eigenlijk betekent dit een specifieke invulling van het begrip knelpunt, namelijk het feit dat vanwege de aanpassing aan de belemmering een lager participatie-evenwicht wordt bereikt dan beleidsmatig wenselijk wordt geacht. Maar afgezien van deze omschrijving van knelpunten als een situatie waarbij de economie in een te laag evenwicht terechtkomt, zijn er ook redenen waarom onder de veronderstelling van rationeel gedrag knelpunten niet vanzelf door de in de economie werkzame evenwichtsmechanismen worden opgelost. Deze vormen van 'marktfalen' geven legitimering voor overheidshandelen in een economie. In deze analyse van mogelijke knelpunten bij een doorgroei van de arbeidsparticipatie gaat het met name om de volgende drie vormen van marktfalen:

1 Situaties waarin er sprake is van *negatieve externe effecten* van individueel handelen op derden. Het corrigeren daarvoor is een belangrijk motief voor overheidsoptreden. Overheidsoptreden impliceert dat er op collectief niveau preferenties worden geformuleerd, bijvoorbeeld bevordering van deelname aan betaalde arbeid. Die preferenties zijn uiteraard democratisch gelegitimeerd, maar ze zijn daarmee niet de aggregatie van ieders individuele preferenties. Of anders gezegd: collectieve preferenties kunnen individuele preferenties doorkruisen. Het overheidsoptreden dient dan vervolgens idealiter zodanig in het vat te worden gegoten dat er zo min mogelijk verstoring in de economische allocatie plaats vindt, zodat ten minste 'second-best'-oplossingen bereikbaar worden.

2 Het geval dat er sprake is van *onvolledige informatie* of van *beperkte rationaliteit* vanwege informatiekosten. Dit betekent dat op microniveau verkeerde individuele beslissingen worden genomen. In algemene zin kan een dergelijk knelpunt worden voorkomen door de informatiekosten te verlagen, bij voorbeeld wanneer de overheid een goede arbeidsvoorziening faciliteert, maar ook wanneer de sociale zekerheid een irrigatiefunctie heeft zodat de overstap van een minder productieve baan naar een productievere baan zonder al te grote (en dure) fricties kan plaatsvinden.

3 Het geval dat er *rigiditeiten* zijn zodat bij een onverwachte economische schok terugkeer naar een nieuw evenwicht lang duurt. Aan deze rigiditeiten valt weinig te doen indien de aanpassingskosten hoog zijn, maar roept de beleidsaanbeveling op om te flexibiliseren indien institutionele veranderingen niet al te kostbaar zijn en de aanpassing door zo'n institutionele verandering versneld kan worden.

Deze taxonomie geeft aan dat het voor de beleidsanalyse van belang is te benoemen wat de achterliggende redenen van eventuele knelpunten zijn, aangezien de beleidsmaatregelen om knelpunten te verhelpen of te voorkomen, gericht dienen te zijn op die achterliggende redenen. Veelal gaat het daarbij om één van deze drie vormen van marktfalen.

Met het doorgroeiscenario hoort deze typering van knelpunten tot het gemeenschappelijk kader voor de analyses waarvoor de in de hoofdstukken 3–5 opgenomen studies de basis vormen. Deze studies zelf zijn onafhankelijk van elkaar uitgevoerd en hebben ieder hun eigen onderzoeksopzet en structuur. De studie van Rietveld et al. over de relatie tussen verkeerscongestie en arbeidsmarktparticipatie bevat ook enkele globale berekeningen over de mate waarin een toename van de arbeidsparticipatie volgens het doorgroeiscenario tot een grotere verkeerscongestie zou kunnen leiden. De studie van Kerkhofs et al. over het verband tussen gezondheid en arbeidsparticipatie toont een aantal trendmatige ontwikkelingen uit het verleden. Op basis daarvan is in het WRR-rapport (2000) een berekening opgenomen waarin het doorgroeiscenario naar de toekomst is geëxtrapoleerd voor het gezondheidsknelpunt. De studie van De Groot et al. over de zorgbehoefte richt zich op de individuele preferenties van mensen voor vraag en aanbod van verschillende soorten zorg in de toekomst, zonder dat daarbij een aggregatie van vraag en aanbod op basis van het doorgroeiscenario op macroniveau mogelijk is. Om dit beeld op macroniveau te krijgen, zijn in het WRR-rapport aanvullende berekeningen gemaakt.

Verkeerscongestie

In de studie van Rietveld et al. (VU) richt de aandacht zich op de bereikbaarheid van woon- en werklocaties. Hoewel de toegenomen arbeidsparticipatie vaak als belangrijke oorzaak van de toename in mobiliteit wordt gezien, blijkt dat er in Nederland tot nu toe weinig systematisch onderzoek is verricht naar de samenhang tussen arbeidsmarkt en verkeer. In die zin brengt hoofdstuk 3 dan ook een aantal nieuwe gegevens boven tafel. Zo blijkt dat over de periode 1985-1997 zowel het aantal woon-werk-verplaatsingen als het aantal zakelijke verplaatsingen per persoon per dag is afgenomen. Het betekent dat de toename van de arbeidsparticipatie in die periode niet heeft geleid tot een toename in het aantal woon-werk-verplaatsingen per persoon per dag. De groei van de participatie heeft in de afgelopen periode dus niet geleid tot meer verplaatsingen van en naar het werk. Wél blijkt de gemiddelde afstand per persoon per dag en ook de ritlengte per verplaatsing relatief sterk te zijn toegenomen. Al bij al is er in de achterliggende periode niet zozeer sprake van *meer* verplaatsingen van en naar het werk, maar wel van *langere* verplaatsingen.

Hoe zit het nu met de files, de belangrijkste vorm van verkeerscongestie, die in het maatschappelijk debat soms wordt aangemerkt een knelpunt bij een verdere doorgroei van de arbeidsparticipatie? In dit verband heeft de congestieproblematiek natuurlijk uitsluitend betrekking op het woon-werkverkeer dat per auto plaats-

vindt. Het blijkt dat ruim 50 procent van de woon-werk-verplaatsingen met de auto gebeurt. De fiets, waarmee vooral korte afstanden tot 15 kilometer worden afgelegd, komt met bijna 30 procent op de tweede plaats. Voor lange afstanden van 40 kilometer en meer wordt ook vaak de trein genomen. In het totaal vindt echter slechts iets meer dan 5 procent van het woon-werkverkeer per trein plaats.

Van het totaal aantal files in Nederland, gewogen naar zwaarte, doet 60 procent zich tijdens de ochtend- of avondspits voor. Daarbij zijn de files in de ochtendspits anderhalf keer zo zwaar als in de avondspits. Vooralsnog doet het leeuwendeel van de files zich voor in de drie randstedelijke provincies, maar ook buiten de randstad groeit het aantal files.
Toch blijkt dat momenteel niet meer dan circa 4 procent van de beroepsbevolking met structurele fileproblemen wordt geconfronteerd. Het betekent dat vanuit het nationale perspectief gezien het aandeel van de werkenden die met structurele files te maken hebben kleiner is dan het beeld dat de meeste Nederlanders hier over het algemeen van hebben. Wel is het zo dat de omvang van de files zich bij een gegeven wegcapaciteit niet evenredig met de verkeersvolumes ontwikkelt. Rietveld et al. schatten dat een toename van het aantal weggebruikers tijdens de spits met 1 procent de reistijd met ongeveer 2,2 procent zal doen toenemen. Dit heeft tot gevolg dat een doorgroei van de participatie ceteris paribus een veel meer dan evenredige verergering van het fileprobleem met zich mee brengt. In totaal – dus over alle automobilisten uitgesmeerd – verlengen de files het verblijf van de automobilist in zijn auto, vanwege woon-werkverkeer of om andere redenen tot mobiliteit, met 2 procent. Dat is gemiddeld vier uur per persoon per jaar. Daarbij komt dat *de mogelijkheid van files* een onzekere factor vormt voor een toenemend aantal automobilisten. Daardoor vertrekken mensen vaak extra vroeg om in elk geval op tijd te zijn, en wanneer de file waarop zij rekenen er niet is, arriveren zij dus daardoor vaak te vroeg. Dat genereert additionele tijds- en dus welvaartsverliezen die nog worden toegevoegd aan de directe tijdsverliezen als gevolg van files.

Hoe zit dit nu bij een verdere toename van de arbeidsparticipatie volgens het doorgroeiscenario? Een globale berekening door Rietveld et al. wijst uit dat wanneer de participatie tot 2010 volgens het doorgroeiscenario met ruim 10 procent groeit, het totale reistijdverlies van in de spits pendelende automobilisten behoorlijk zal toenemen, namelijk met 25 procent. De totale gemiddelde reistijd van de autorijdende pendelaars neemt dan toe met ongeveer 4 procent. Op zich is de mogelijke belemmering die hiervan uitgaat op de arbeidsparticipatie, niet erg groot. De effecten voor de periode tot 2020 zijn uiteraard met nog veel meer onzekerheden omgeven. De 16 procent participatiestijging over de periode 2000-2020 volgens doorgroeiscenario zal er uiteindelijk toe leiden dat ongeveer 1 procent van het nieuwe arbeidsaanbod afziet van een baan vanwege de congestieproblematiek. Het aantal van de al werkenden dat ten gevolge van de toenemende congestie zijn baan opgeeft en (tijdelijk) niet participeert, heeft ongeveer een zelfde orde van grootte. Al met al zijn deze terugkoppelingseffecten dus ook op de lange termijn niet al te groot. Anders gezegd betekent dit wel dat het

zelfregulerend vermogen van de arbeidsmarkt niet zo groot is dat er geen toename van de fileproblematiek te voorzien valt. Verdere congestie is dus zeker te verwachten bij een verdere doorgroei van de arbeidsparticipatie. Die verdere congestie vraagt daarom om een aanhoudende beleidsaandacht van de overheid. Het marktfalen heeft hier vooral betrekking op de negatieve externe effecten die het woon-werkverkeer met zich meebrengt. De studie van Rietveld et al. laat ook zien dat om de verkeerscongestie de doorgroei van de arbeidsparticipatie niet te laten belemmeren er nog mogelijkheden zijn in het verkeersbeleid, zoals 'road pricing', parkeerbeleid en het meer verantwoordelijk stellen van bedrijven voor de mobiliteit van hun werknemers. In de tweede plaats kan het beleid helpen toekomstige participatie zodanig vorm te geven dat de mobiliteitsdruk zo min mogelijk toeneemt; denk aan telewerken en flexibele werktijden. De mogelijkheden en effecten van deze tweede beleidsrichting moeten echter niet worden overschat.

Tijd voor zorg?

In de studie van De Groot et al. (SEO) is een vignettenmethode gebruikt om een indruk te krijgen van de preferenties van mensen ten aanzien van arbeid en zorg. Het betreft twee typen zorg, namelijk de kinderzorg en de mantelzorg. Het doel van het onderzoek was om voor deze verschillende zorgcategorieën inzicht te krijgen in de afweging tussen participatie in betaalde arbeid, het inhuren van betaalde zorg en het zelf – al dan niet betaald – zorgen. In de vignettenmethode wordt de vraagstelling zodanig ingericht dat maatschappelijk of politiek wenselijke antwoorden worden vermeden. Daarmee wordt ten dele het nadeel opgeheven dat aan de gebruikelijke vraagstelling in enquêtes kleeft, namelijk dat het zeg-gedrag nogal kan afwijken van het doe-gedrag.

Met betrekking tot de kinderzorg komt uit het vignettenonderzoek naar voren dat ouders die momenteel fulltime voor hun kinderen zorgen, ongeveer 13 uur minder zorgtijd en meer werktijd zouden willen hebben dan nu het geval is. Anderzijds zouden de respondenten voor wie de partner fulltime zorgt zelf liever circa 10 uur meer zorg en minder werktijd willen. Deze resultaten geven aan dat de preferenties in de richting van een meer gelijke verdeling van zorgtaken en betaalde arbeid tussen partners gaan: het zogenaamde combinatiemodel. Maar kennelijk kan die voorkeur in de praktijk niet worden gerealiseerd. Eén van de redenen hiervoor kan zijn dat het waarderingsverschil tussen de huidige situatie en de gewenste situatie, zoals dat door de vignettenmethode gemeten wordt, betrekkelijk gering is. De conclusie is dan dat de preferenties voor kinderzorg weliswaar afwijken van de huidige situatie, maar dat de respondenten daar niet wakker van liggen en dus ook weinig actie ondernemen om hun situatie te veranderen.

Wat betreft de mantelzorg laat het vignettenonderzoek zien dat de bereidheid tot het verlenen van deze zorg betrekkelijk groot is als dit maar niet conflicteert met de eigen betaalde arbeid. Bovendien hangt de bereidheid tot mantelzorg af van de sociale afstand: voor de eigen partner is men bereid meer betaalde arbeid en de daarbij passende beloning op te offeren dan voor (schoon)ouders, en voor hen

weer meer dan voor verdere familie, vrienden of buren. Een geldelijke vergoeding kan mensen echter niet over de streep trekken om hun werk op te geven voor mantelzorg. Zolang de mantelzorg kan worden gecombineerd met het eigen betaalde werk is er geen duidelijke voorkeur voor zelfzorg of zorg inhuren. Maar als de zorg voor ouders of schoonouders niet meer kan worden gecombineerd met het eigen werk, verschuift de voorkeur van het zelf zorgen naar het inhuren van al dan niet professionele hulp. Opmerkelijk is dat de waardering voor het inhuren van hulp hoger wordt naarmate de prijs van die hulp stijgt. Kennelijk veronderstellen de respondenten dat een hogere, door de (schoon)ouders betaalde prijs, ook gepaard gaat met een hogere kwaliteit. Wanneer we deze gegevens doorvertalen naar het doorgroeiscenario laat zich voorzien dat er, overigens vooral vanwege autonome ontwikkelingen, een verschuiving zal optreden van onbetaalde mantelzorg naar betaalde zorg. Deze tendens zou nog kunnen worden versterkt door de toenemende geografische spreiding van familieleden.

Uit een bredere analyse van de zorgvraag, die in het WRR-rapport met andere gegevens op basis van het doorgroeiscenario is uitgevoerd, blijkt dat een toename van de arbeidsparticipatie niet zonder meer zal leiden tot knelpunten in de informele zorg omdat de beschikbare tijd voor zorg in de knel zou komen. Gemiddeld genomen zal de in beginsel voor zorg beschikbare tijd zelfs eerder toe- dan afnemen omdat het gemiddeld aantal gewerkte uren sterker daalt dan dat de participatiegraad stijgt. Het tijdgebrek en het jachtige leven, waar tegenwoordig wel over geklaagd wordt, heeft meer te maken met de overvloed van andere mogelijkheden om tijd aan te besteden dan dat arbeid zoveel tijd opslokt. Vermeende tijdsnoot is dus vooral ‘prioriteitsnood’. In economentermen: de welvaart creëert vrije tijd, maar het feit dat de inkomenselasticiteit van de vrijetijdsbesteding groter is dan één, betekent dat niet alleen een extra deel van het inkomen, maar ook een meer dan evenredig deel van de extra vrije tijd voor die tijdsbesteding worden gebruikt.

Wat betreft de mantelzorg geldt dat deze in de komende decennia vanwege de vergrijzing een toenemend probleem zal worden. De doorgroei van de arbeidsparticipatie heeft hier echter weinig invloed op, zodat hier strikt genomen niet van een knelpunt vanwege de participatiestijging gesproken kan worden, maar van een demografisch knelpunt. Wat daarbij moeilijk valt in te schatten is de daaruit voortvloeiende zorgbehoefte; die hangt mede af van ontwikkelingen in de zelfredzaamheid van de toekomstige ouderen. Voor de hand ligt dat problemen in de mantelzorg tot een verschuiving naar de betaalde sector zullen leiden. Dat betekent dan juist een stimulans voor de doorgroei van de arbeidsparticipatie.

Ziekte, arbeidsuitval en arbeidsongeschiktheid

Het derde onderzoek naar een mogelijk knelpunt betreft de relatie tussen arbeidsdeelname en ziekte, arbeidsuitval en arbeidsongeschiktheid door Kerkhofs et al. (OSA/WORC). Dit onderzoek bestaat uit twee delen; een empirisch onderzoek aan de hand van een groot gegevensbestand en een literatuuronderzoek. Het eerste, empirische, deel geeft een dwarsdoorsnede van de relaties tussen werk, individuele

karakteristieken, baankarakteristieken en gezondheid. Dit is gebaseerd op het zogenaamde CERRA-panel, een representatieve steekproef onder hoofden van huishoudens in de leeftijdscategorie van 43 tot 63 jaar. Dit gegevensbestand bestaat uit twee 'golven' zodat ook iets over de ontwikkeling in de gezondheidssituatie van het bestand kan worden gezegd.

De belangrijkste conclusies uit dit materiaal zijn de volgende:

1. Werkenden rapporteren minder gezondheidsproblemen dan niet-werkenden. Een toekomstige verdere stijging van de arbeidsparticipatie door de huidige reserve van niet-werkenden aan te boren, impliceert dat er een groep op de arbeidsmarkt komt die meer dan evenredig gezondheidsproblemen rapporteert.
2. Gezondheidsproblemen zijn sterk gecorreleerd met leeftijd. Aangezien de gemiddelde leeftijd van de werkende bevolking de komende jaren verder omhoog zal gaan, is te voorzien dat gezondheidsproblemen van werkenden zullen toenemen.
3. Het optreden van fysieke klachten is voor vrouwen eerder een reden om zich terug te trekken uit het arbeidsproces dan voor mannen; dit is een belangrijk gegeven aangezien de verdere toename van de arbeidsparticipatie voor het leeuwendeel op het conto van vrouwen zal moeten worden geschreven.
4. Lageropgeleiden rapporteren meer gezondheidsproblemen dan hogeropgeleiden.
5. Uit het onderzoek blijkt verder dat waar het gaat om de relatie tussen baankenmerken en gezondheid, uit het onderzoek blijkt dat het 'in eigen tempo kunnen werken' een factor is die positief samenhangt met de gezondheidssituatie van werkenden.
6. Veel inactiviteit van niet-werkenden – met name van vervroegd uitgetredenen, gepensioneerden en overige niet-werkenden – hangt niet zozeer samen met gezondheidsproblemen, maar eerder met de hoogte van hun reserveringsloon.

Het tweede deel van dit onderzoek – de literatuurstudie – geeft een overzicht op de rol van werkdruk en werkomstandigheden bij het ontstaan van gezondheidsproblemen, in het bijzonder stress en burn-out. Verder bespreekt het de mogelijke interventiestrategieën. Daarbij wordt in het bijzonder aandacht besteed aan de groep van de oudere werknemers.

Uit het onderzoek blijkt dat werkdruk vooral problematisch is bij:

- ouderen; vooral vrouwen ouder dan 55 jaar zijn een risicogroep;
- fulltime werkende vrouwen met een werk-zorg combinatie;
- werk waarbij de balans tussen meer routinematig werk en complexe problemen afwezig is, zoals werk waarin voortdurend moeilijke problemen een oplossing vragen, waarin veel geregeld moet worden en waar werknemers voortdurend 'op hun tenen moeten lopen'.

Met betrekking tot het arbeidsongeschiktheidsrisico blijkt dat klachten aan het bewegingsapparaat en psychische klachten de belangrijkste diagnosecategorieën vormen voor afkeuring. De eisen aan de werkende mensen zijn de laatste jaren in kwalitatief en kwantitatief opzicht toegenomen. Er wordt met name in cognitief opzicht (aandacht en concentratie) meer van mensen gevraagd, mede als gevolg van gebruik van informatietechnologie en van een hoger werktempo. Deze factoren dragen bij aan intensivering van het werk. Hard werken vanwege de werkdruk kan worden gezien als een 'afgedwongen' inspanning. Dit vormt een risicofactor, in het bijzonder wanneer men ervaart dat er (te) weinig (materiële en immateriële) baten in het werk tegenover staan.
Kortom, het hoge niveau van werkdruk, stress en burn-out vormen een risicofactor voor de gezondheid van de werkende bevolking. Zonder nader beleid vormt het een mogelijk knelpunt wanneer een verdere doorgroei van de arbeidsdeelname wordt nagestreefd. Dit knelpunt hangt samen met een 'moral hazard' die kan ontstaan wanneer collectieve arrangementen tot stand worden gebracht: een moreel gevaar waaraan actoren bloot staan als ze de consequenties van hun gedrag op een collectiviteit kunnen afwentelen en daarbij onvoldoende prikkels ondergaan om hun aanspraken te beheersen.

LITERATUUR

Boone, J. en L. Bovenberg (2000) 'Optimal labour taxation and search', *Mimeo*, Tilburg: CentER Tilburg University.

Broersma, L., F.A.G. den Butter en U. Kock (2000) 'A national accounting system for worker flows', *Economics Letters*, 67: 331-336.

Broersma, L. en P.A. Gautier (1995) 'Vernietiging en creatie van banen in de industrie', *Economisch Statistische Berichten*, 80: 685-689.

Butter, F.A.G. den, P.A. Gautier en P. Koning (1996) 'De samenhang tussen conjunctuur en structuur', *Economisch Statistische Berichten*, 81: 775-779.

Butter, F.A.G. den, K. van Montfoort en G.T.J. Weitenberg (1999) *Unemployment dynamics, and the propagation of aggregated reallocation shocks using flow data for the Netherlands*, VU Research Memorandum 1999-24, Amsterdam: Vrije Universiteit.

Centraal Bureau voor de Statistiek en Centraal Planbureau (1997) *Bevolking en arbeidsaanbod: drie scenario's tot 2020*, Den Haag: Sdu Uitgevers.

Centraal Planbureau (1998) *Macro Economische Verkenning 1999*, Den Haag: Sdu Uitgevers.

Davis, S.J., J.C. Haltiwanger en S. Schuh (1996) *Job creation and destruction*, Cambridge MA: MIT Press.

Doeringer, P.B. en M.J. Piore (1971) *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington MA: Heath Lexington Books.

Gameren, E. van, en M. Lindeboom (1999) 'Promotion probabilities vs exits', *Mimeo*, Amsterdam: Vrije Universiteit.

Hamermesh, D.H., W.H.J. Hassink en J.C. van Ours (1996) 'Job turnover and labour turnover: a taxonomy of employment dynamics', *Annales d'Economie et de Statistique*, 41/42: 21-39.

Hazeu, C.A. (1999) 'Is er een toekomst voor ouderen op de arbeidsmarkt?', *Geron. Tijdschrift voor Sociale Gerontologie*, 1: 5-13.

Hazeu, C.A. (2000) *Institutionele economie. Een optiek op organisatie- en sturingsvraagstukken*, Bussum: Coutinho.

Hosios, A.J. (1990) 'On the efficiency of matching and related models of search and unemployment', *Review of Economic Studies*, 57: 279-298.

Kock, U. (1998) *Constructing labour market flows for the Netherlands using macro data from social security provisions, 1970-1995*, VU Research Memorandum 1998-40, Amsterdam: Vrije Universiteit.

Kock, U. (2000) 'Arbeidsmarktstromen in Nederland', *Maandschrift Economie*, 64: 147-163.

Malcomson, J.M. (1997) 'Contracts, hold-up, and labor markets', *Journal of Economic Literature*, 35: 1916-1957.

Snower, D.J. (1999) 'The organizational revolution and its labor market implications', *Keynote Address to the European Association of Labour Economists (EALE)*, Regensburg, Germany, 24 september 1999.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2000) *Doorgroei van arbeidsparticipatie*, Rapporten aan de regering nr. 57, Den Haag: Sdu Uitgevers.

NOTEN

* Prof.dr. F.A.G. den Butter en dr. C.A. Hazeu zijn respectievelijk lid en wetenschappelijk stafmedewerker van de WRR.

2 PARTICIPATIEBELEID EN ARBEIDSMARKTDYNAMIEK

DE PARTICIPATIE-EFFECTEN VAN EEN AANTAL BELEIDS-INSTRUMENTEN, BELICHT VANUIT DE MODERNE WETENSCHAPPELIJKE ARBEIDSMARKTLITERATUUR

P. A. Gautier en G. J. van den Berg *

2.1 INLEIDING

In het WRR-project '*Arbeidsmarktparticipatie in een kennisintensieve samenleving*' (ADKM) komt onder andere de vraag aan de orde hoe tegen de toekomstige arbeidsmarktparticipatie – en de instrumenten om die te bevorderen – kan worden aangekeken als meer expliciet aandacht wordt geschonken aan het fenomeen 'arbeidsmarktdynamiek'.

In deze studie behandelen we een aantal actuele beleidsvragen op het gebied van de arbeidsmarktparticipatie in relatie tot de arbeidsmarktdynamiek, vanuit het oogpunt van de moderne arbeidsmarkttheorie. De moderne arbeidsmarkttheorie kenmerkt zich door het feit dat ze - anders dan de traditionele theorie – meer rekening houdt met de dynamiek, heterogeniteit en allerlei soorten fricties op de arbeidsmarkt. Bovendien is het onderscheid tussen micro- en macro-economie veelal afwezig. In onze analyse zullen we gebruik maken van de belangrijkste recente literatuur op dit gebied, en een verband leggen tussen deze literatuur en de onderzoeksvragen. Bij het analyseren van effecten van beleidsmaatregelen gericht op de arbeidsmarktparticipatie kunnen we onderscheid maken tussen beleid dat zich richt op de vraagkant van de arbeidsmarkt, beleid dat zich richt op de aanbodkant, en beleid dat direct ingrijpt in de lonen. Het is echter ook belangrijk om steeds alle evenwichtseffecten mee te nemen. Dus als het arbeidsmarktbeleid zich op de werkgeverskant richt door bijvoorbeeld de ontslagkosten te verhogen, zal dit er niet alleen toe leiden dat werkgevers minder mensen ontslaan en aannemen, maar afhankelijk van de exacte vormgeving zullen werknemers hun looneisen ook aanpassen. Evenzo zullen, na een verlaging van de uitkeringsniveaus, niet alleen de werknemers hun gedrag aanpassen, maar zullen werkgevers ook lagere lonen bieden. Dergelijke gedragseffecten worden in de traditionele beleidsmodellen vaak over het hoofd gezien.

In overleg met de projectgroep ADKM is afgesproken dat wij ons in dit onderzoeksvoorstel richten op een viertal beleidsopties:

1 *Toeslagensysteem/minimumloon omlaag*
Iemand die in staat is om te werken, krijgt alleen een uitkering als hij aantoonbaar zoekt of werk verricht waarmee hij minder verdient dan het bestaansminimum. De werkloosheidsuitkering krijgt dus de vorm van een

toeslag op eigen inspanning. Tegelijkertijd gaat het minimumloon flink omlaag.

2 *Ontslagbescherming werknemers inruilen voor employabilityverplichting bij werkgevers*
Dit werd recent geopperd door De Leij (VNO/NCW)). Employability (accumulatie van general human capital) wordt in dit voorstel door bedrijven gefinancierd. Dat kan bijvoorbeeld door bedrijven verplicht te stellen een voucher te betalen die de ontslagen werknemer recht geeft op om- of bijscholing. Tegelijkertijd vervalt de bestaande wettelijke ontslagbescherming.

3 *Beleidsopties ten behoeve van participatievergroting werkende ouderen*
De participatiegraad van werkende ouderen (55-65 jaar) in Nederland is verontrustend laag. Aan welke beleidsopties kan worden gedacht om de participatie onder ouderen (weer) te verhogen? De volgende beleidspakketten gaan we behandelen: (a) verlaagd belastingtarief voor werkende ouderen (zodat hun netto-arbeidskosten lager komen te liggen), en eventueel (b) huidige sollicitatievrijstelling voor mensen van 57,5 jaar en ouder opheffen.

4 *Beleidsopties ten aanzien van laaggeschoolden*
De participatiegraad onder laagopgeleiden is ook erg laag. Wellicht zijn deze mensen het slachtoffer van verdringing en looninstituties. In hoeverre helpt een ‘trek-in-de-schoorsteen’-beleid? Of kunnen de beleidsinstrumenten zoals onder (1) genoemd de participatie van deze mensen te verhogen?

Voordat we in de paragrafen 2.3–2.6 op deze concrete beleidsvragen ingaan zullen we eerst een kort overzicht geven van een aantal belangrijke recente ontwikkelingen op het gebied van de arbeidseconomie. Dat geeft ons tegelijk een raamwerk en een analytisch kader om de vragen te lijf te gaan.

Bij de behandeling van de beleidsvragen hebben we de vrijheid genomen om langer in te gaan op de vraagstukken waar al veel onderzoek naar gedaan is, zoals de effecten van een lage replacement rate of ontslagbescherming, en minder uitvoerig in te gaan op vraagstukken waar de moderne arbeidsmarktliteratuur weinig nieuwe inzichten geeft, zoals bijvoorbeeld de lage participatie van ouderen.

2.2 MODERNE ARBEIDSECONOMIE

2.2.1 INLEIDING

De laatste twee decennia zijn er binnen de arbeidseconomie veel ontwikkelingen geweest, zowel op theoretisch als op empirisch gebied. Op dit moment is er vrij veel consensus over de theoretische basis en de relatie tussen theorie en empirie, maar over de kwantitatieve grootte van specifieke beleidseffecten bestaat nog vaak grote onenigheid. Voorbeelden zijn de effecten van het minimumloon op de werkgelegenheid en de effecten van scholingsprogramma’s.

In deze paragraaf geven we eerst een kort overzicht van wat nou de belangrijkste kenmerken van de moderne arbeidseconomie zijn. In de daaropvolgende paragrafen zullen we ingaan op de te verwachte kwalitatieve effecten van een aantal concrete beleidsvoorstellen.

De leidende principes zijn:

1. dat er sprake is van onvolledige informatie bij alle personen, bedrijven en instanties die betrokken zijn bij de arbeidsmarkt;
2. dat het onmogelijk is om arbeidscontracten te schrijven die voorzien in elke mogelijke toestand van de arbeidsmarkt en
3. dat zowel individuen als bedrijven *heterogeen* van aard zijn. Hierbij zullen we zien dat het belang van heterogeniteit een gevolg is van het bestaan van onvolledige informatie.

Of het nu gaat om de productiviteit van een werknemer, of om de locatie van een geschikte vacature, of om de vraag bij welke werkgever men welk loon kan verdienen, het kost tijd en dus geld om dit te weten te komen. Als gevolg hiervan is op ieder moment sprake van grote stromen op de arbeidsmarkt (stromen van individuen, banen, bedrijven enz.) die van de ene toestand in de andere overgaan (bijv. van werkloosheid naar werken, van openstaande vacature naar vervulde vacature, van productie naar faillissement, van de ene baan naar de andere, enz.). De traagheid van sommige van deze stromen reflecteert de moeite die het kost om van toestand te veranderen, en dus het onvrijwillige karakter van bepaalde toestanden. Men gebruikt voor deze traagheid het begrip *fricties*.

Onvolledige informatie, incomplete contracten, heterogeniteit en fricties hebben grote gevolgen voor de manier waarop lonen tot stand komen.[1] Tegelijkertijd is de visie op arbeidsmarkt*beleid* erg veranderd. Omdat individuen en bedrijven hun gedrag afstemmen op het gevoerde beleid (de 'calculerende burgers') is de bestaande economische situatie veel weerbarstiger dan men vroeger dacht. In het toegepaste onderzoek zijn er ook veel nieuwe ontwikkelingen. Tegenwoordig worden econometrische technieken toegepast die speciaal zijn toegesneden op de evaluatie van specifieke beleidsmaatregelen zoals scholingsprogramma's voor werklozen.[2] Hierbij wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met het feit dat de behandelde groep (bijv. langdurig werklozen) zowel waarneembare als (door de onderzoeker) niet waar te nemen karakteristieken kunnen hebben die gecorreleerd zijn met het behandelingseffect. In het geval van werklozen is het eenvoudigweg vergelijken van werkloosheidsuren van behandelde individuen en individuen een controlegroep vaak niet voldoende. Tenslotte kan gesteld worden dat het scherpe onderscheid tussen micro en macro in de arbeidsmarktanalyse haar beste tijd wel heeft gehad. De geaggregeerde grootheden volgen uit interacties tussen (heterogene) individuen en bedrijven, en allerlei marktuitkomsten worden binnen de modellen verklaard. Het is dus niet meer nodig om uit te gaan van vergelijkingen die geaggregeerd gedrag simpelweg definiëren. Binnen de nieuwe arbeidseconomie vloeien micro- en macro-economie dus samen. We zullen nu eerst kort ingaan

op de rol van informatieproblemen en incomplete contracten en vervolgens het belang van heterogeniteit onderstrepen.

2.2.2 INFORMATIEPROBLEMEN EN INCOMPLETE CONTRACTEN

Voor de meeste moderne arbeidsmarkttheorieën spelen informatieproblemen een belangrijke rol. Bij de efficiënte loontheorie gaat het bijvoorbeeld om imperfecte informatie van de werkgever over de daadwerkelijke inspanningen van de werknemer. Als permanente monitoring te kostbaar is zal dit steekproefsgewijs moeten plaatsvinden maar dat betekent ook dat er alleen dreiging van deze vorm van monitoring uitgaat als de werknemer na ontslag er op achteruit gaat. Immers, in een frictieloze neoklassieke economie maakt ontslag niets uit omdat onmiddellijk een nieuwe baan gevonden kan worden.

Het feit dat werknemers onvolledige informatie hebben over het baanaanbod is ook een belangrijke reden voor het bestaan van werkloosheid. Dit probleem staat in de zoektheorie centraal. Omdat de evenwichtsversie van deze theorie (waarin dus zowel vraag als aanbod gemodelleerd zijn) zo belangrijk is voor hetgeen later volgt, zullen wij er in een aparte paragraaf (par. 2.4) op terugkomen.

In de afgelopen decennia jaar wordt ook steeds meer ingezien dat incomplete contracten belangrijk zijn voor het begrijpen van de werking van de arbeidsmarkt. Dit heeft te maken met het feit dat arbeidsrelaties vaak gekarakteriseerd worden door een bepaalde mate van specificiteit. Hiermee bedoelen we dat de waarde van een match tussen een werkgever en een werknemer meer is dan de som van hun beste alternatieven. Deze specificiteit beïnvloedt weer allerlei investeringsproblemen. De reden hiervoor is dat beide partijen zich ex-ante realiseren dat het rendement van investeringen die de specifieke waarde van de match verhogen (maar niet de beste alternatieven) kunnen worden toegeëigend door de andere partij (nadat de investeringen gedaan zijn). Stel bijvoorbeeld dat een bedrijf gebruik maakt van een machine die door slechts 1 persoon bediend kan worden. Als het bedrijf geld in deze machine investeert zodat de machine meer produceert dan kan een groot deel van de extra opbrengsten in principe ex-post door de werknemer worden toege??ëigend omdat de machine zonder de werknemer geen waarde heeft, tenzij het loonpad van een werknemer volledig ex-ante kan worden gecontracteerd met clausules voor elke mogelijke toestand van het bedrijf en de alternatieven van beide partijen. In de praktijk zijn zulke contracten natuurlijk niet mogelijk, en daarom zijn zulke 'hold-up'- problemen die tot onderinvesteringen leiden aan de orde van de dag. Caballero en Hammour (1996) laten zien dat incomplete contracten en specifieke arbeidsrelaties tot grote inefficiënties op geaggregeerd niveau kunnen leiden.

2.2.3 AGGREGATIE VAN HETEROGENE AGENTEN

Hierboven gaven we al een aantal voorbeelden waarbij optimaal gedrag op individueel niveau tot ongewenste uitkomsten op macroniveau leidt. In deze paragraaf gaan we kort in op de manier waarop economen doorgaans de stap van micro naar macro maken en de gevaren daarvan. In modellen die uitgaan van representatieve agenten (d.w.z., als er wordt verondersteld dat de economie bestaat uit identieke standaard-individuen) is aggregeren een eenvoudige zaak. Natuurlijk gelooft niemand daadwerkelijk in het bestaan van zo'n representatieve agent, het is meer een simplificerende veronderstelling. Indien consumenten bijvoorbeeld bij het kopen van producten zich slechts voor een deel door de prijs laten leiden en zich voor de rest laten leiden door allerlei grillen, zoals hun humeur, dan kan in de geaggregeerde data toch alleen het systematische gedeelte van het consumentengedrag overblijven. De rest valt tegen elkaar weg of is ruis. Met andere woorden, idiosyncratisch afwijkend gedrag heeft vaak weinig invloed op de geaggregeerde uitkomst. Vanuit die optiek is het concept van de representatieve agent nuttig en voor veel problemen (ook binnen de moderne arbeidseconomie) de meest aantrekkelijke uitgangspositie.

Toch kan het direct verklaren van geaggregeerde data met een representatief agentenmodel misleidend zijn. Zo blijkt bijvoorbeeld dat geaggregeerde werkgelegenheids- en werkloosheidsmutaties tussen opeenvolgende jaren gering zijn. Hieruit wordt veelal de conclusie getrokken dat de Nederlandse arbeidsmarkt star en weinig dynamisch is. Er wordt dan over het hoofd gezien dat de geaggregeerde cijfers de resultante zijn van gelijktijdige baancreatie en baanvernietiging. In 1991 nam bijvoorbeeld de werkgelegenheid in de Nederlandse industrie met slechts een half procent af. Tegelijkertijd kwamen er 5 procent nieuwe banen bij maar werd 5,5 procent van de oude banen vernietigd. Het aantal mensen dat aangenomen en ontslagen werd was nog weer groter. Er blijkt op bedrijfsniveau dus veel meer dynamiek te zijn dan de geaggregeerde cijfers onthullen. Een ander empirisch feit, voor het eerst ontdekt door Davis en Haltiwanger (1992) voor de Verenigde Staten, is dat baanvernietiging veel sterker fluctueert dan baancreatie[3]. Met andere woorden recessies zijn perioden waarin baanvernietiging sterk toeneemt en baancreatie slechts licht afneemt. Dit heeft mogelijkerwijs te maken met asymmetrische aanpassingskosten op micro niveau. Daarnaast blijkt dat een groot deel van de ondernemingen helemaal geen aanpassingen plegen. Dus vaste aanpassingskosten blijken ook belangrijk te zijn. Dergelijke asymmetrieën op microniveau verdwijnen vaak bij aggregatie, zie bijvoorbeeld Caballero (1992).

Meer bewijs voor de stelling dat om een compleet beeld van macro-economische fenomenen te krijgen het noodzakelijk is om naar lagere aggregatieniveaus te kijken wordt gegeven door Abbring, Van den Berg en Van Ours (1994). Zij zijn geïnteresseerd in de persistentie van werkloosheid. Dit is één van de grote problemen die vooral in West-Europa heerst. De macrocijfers vertellen ons dat als de werkloosheid vandaag hoog is, de kans groot is dat de werkloosheid morgen ook

hoog zal zijn. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat werkgevers altijd personen zullen aannemen die zo kort mogelijk werkloos zijn geweest omdat langdurige werkloosheid een negatief signaal afgeeft (ranking). Een andere mogelijkheid is dat de groep langdurig werklozen bestaat uit mensen die sowieso een lagere productiviteit heeft, of een grotere voorkeur voor vrije tijd. Met louter geaggregeerde werkloosheidscijfers is het echter onmogelijk om een onderscheid tussen deze gevallen te maken. In beide gevallen neemt de geobserveerde kans voor een werkloze om een baan te vinden immers af in de tijd. Abbring et al. (1994) hebben nu een methode ontwikkeld dat uitsluitsel kan geven welke van de twee verklaringen het meest relevant is. In dit geval blijkt informatie over verschillende duurklassen al voldoende te zijn. Het idee gaat als volgt. In recessies zijn er relatief veel werklozen die net ontslagen zijn. Als werkgevers inderdaad kortdurig werklozen prefereren zou je verwachten dat in recessies het verschil in uitstroomkans tussen kortdurig en langdurig werklozen groter is dan in een periode van hoogconjunctuur: in de recessie zullen individuen die al een tijdje werkloos zijn moeten concurreren met grote aantallen kortdurig werklozen, en dus vaker het onderspit delven. Abbring et al. (1994) vonden precies het tegenovergestelde in de data, hetgeen suggereert dat ‘ranking’ geen belangrijke rol speelt.

Caballero (1992) geeft nog meer voorbeelden waarbij dergelijke asymmetrische aanpassingskosten op micro niveau in de macrocijfers kunnen verdwijnen. In de context van evenwichtszoekmodellen blijkt verder dat heterogeniteit op microniveau een groot effect heeft op de geaggregeerde loonverdeling. Hier komen we in paragraaf 2.4 op terug. Concluderend kunnen we stellen dat uitspraken die op individueel niveau gelden, hun geldigheid op hogere aggregatieniveaus kunnen verliezen en vice versa. In de volgende paragraaf gaan we in op de evenwichtszoekmodellen waarin zowel informatieproblemen, incomplete contracten en het simultaan beschouwen van individuele en geaggregeerde uitkomsten belangrijke factoren zijn.

2.2.4 EVENWICHTSZOEKMODELLEN EN MATCHINGMODELLEN

Eén van de meest populaire moderne arbeidsmarkttheorieën is de evenwichtszoektheorie. Deze theorie combineert elementen uit de hierboven beschreven literatuur over informatieproblemen, en incomplete contracten. Bovendien volgen bij deze benadering de geaggregeerde macro-economische uitkomsten uit relatief eenvoudige regels die op individueel niveau gemaakt worden. In principe wordt hierbij zoals in alle ‘mainstream’ theorie gebruik gemaakt van rationaliteit in de zin dat individuele agenten weliswaar fouten kunnen maken maar geen langdurig systematische fouten. Het interessante van het integreren van micro- en macrogedrag is dat blijkt dat indien alle individuen en bedrijven individueel optimaal gedrag vertonen, de geaggregeerde uitkomst niet noodzakelijk efficiënt is. Daarnaast houdt deze theorie rekening met een aantal fricties die we in de vorige paragraaf beschreven zoals: imperfecte informatie, zoekfricties, en coördinatie-

problemen. Binnen de evenwichtszoektheorie bestaan twee hoofdstromingen. De verschillen hebben betrekking op de manier waarop lonen tot stand komen.[4] Ten eerste zijn er de zogenaamde loonzettingsmodellen, waarbij de bedrijven de lonen vaststellen en waarbij de werkzoekenden, gegeven dit gedrag van de werkgevers en hun arbeidsmarktpositie, een reserveringsloon (het minimale loon waartegen zij bereid zijn een baan te aanvaarden) bepalen. Ten tweede zijn er de zogenaamde niet-coöperatieve onderhandelingsmodellen. Het kenmerk van deze modellen is dat zodra een werkgever en een werknemer elkaar ontmoeten, zij beslissen of er een surplus bestaat en indien dit het geval is verdelen zij dit volgens een bepaalde verdeelsleutel (de partij met de meeste onderhandelingsmacht krijgt het grootste stuk taart). Ondanks het feit dat de individuele agenten optimaal handelen is de geaggregeerde uitkomst over het algemeen suboptimaal omdat de agenten het effect van hun onderhandelingen op de geaggregeerde arbeidsmarktkrapte (of ruimte) niet internaliseren. Laatstgenoemde modellen lenen zich goed voor het opnemen van een 'matching'-functie die specificeert hoe het aantal contacten tussen zoekende werkgevers en werknemers afhangt van het aantal zoekenden. Vandaar dat deze modellen ook vaak matchingmodellen worden genoemd.

In de zoekmodellen van de arbeidsmarkt weten werkloze individuen niet op voorhand welke bedrijven een geschikte vacature hebben, en er moet dus moeite worden gedaan om een geschikte baan te vinden. Individuen hebben natuurlijk wel een beeld van het soort banen waarop ze kunnen werken en ze hebben een bepaalde verwachting ten aanzien van de kenmerken van die baan, waaronder het loon. (In de eenvoudigste versie van deze theorie zijn werknemers alleen in het loon geïnteresseerd.) Een concreet aanbod van een baan zal echter niet altijd precies overeenkomen met die verwachting. De ene keer zal het loon meevallen, de andere keer valt het tegen. Bij het nemen van de beslissing om een baan te accepteren zal het individu het loon van die baan dus afzetten tegen hetgeen men elders verwacht te kunnen verdienen.

Voor werkende individuen die naar een andere baan zoeken gaat eigenlijk hetzelfde op; zij zullen natuurlijk geen baan accepteren die minder aantrekkelijke kenmerken heeft dan hun huidige baan. Werkgevers, aan de andere kant van de arbeidsmarkt, zoeken naar werknemers, en zij stellen natuurlijk alleen werknemers aan die aan bepaalde eisen voldoen.

De vooruitkijkende werkloze weet of hij werkend gemakkelijker dan wel moeilijker andere banen vindt. Als een werkende gemakkelijker een andere baan vindt dan een werkloze, dan zal de vooruitkijkende werkloze bereid zijn om concessies te doen bij het accepteren van een baan, dat wil zeggen hij zal bereid zijn een baan te accepteren die minder betaalt dan de huidige uitkering. Of dit in werkelijkheid gebeurt is een empirische kwestie. De redenering laat in ieder geval zien dat individuen niet onder alle omstandigheden een loon beneden het uitkeringsniveau afwijzen.

Als we het gedrag van werklozen en werkenden combineren ontstaat het beeld van de banenladder. Werklozen vinden en accepteren een baan met een loon dat hoger is dan het loon dat voor hen minimaal acceptabel is. Eenmaal in die baan blijven ze zoeken naar een beter betaalde baan en als ze die vinden klimmen ze op de ladder. Er is echter steeds een risico dat ze bijvoorbeeld door bedrijfssluiting van de ladder geduwd worden en enkele sporten lager terechtkomen.

Uit het voorgaande is duidelijk dat het bestaan van onvolledige informatie een essentieel kenmerk is van deze 'job search'-theorie. Werklozen en werknemers weten van tevoren niet waar en wanneer ze een geschikte vacature zullen vinden, en werkgevers weten van tevoren niet wie hun vacature zal gaan opvullen. Deze onvolledige informatie zorgt voor fricties op de arbeidsmarkt: de best denkbare combinaties van werknemers en werkgevers worden niet onmiddellijk gerealiseerd.[5] Als gevolg hiervan nemen we omvangrijke stromen waar van individuen die van arbeidsmarktpositie veranderen.

Hoe gedragen werkgevers zich die weten dat werklozen en werknemers een banenladder beklimmen? Een werkgever die een lager loon betaalt dan andere bedrijven zal niet failliet gaan wegens gebrek aan personeel. Haar werknemers weten namelijk niet waar de best betaalde banen te vinden zijn, en het kost tijd voordat ze met een vacature in aanraking komen.[6] Bovendien zullen er altijd werklozen zijn die een tijdelijke slecht betalende baan verkiezen boven een langere werkloosheidsduur. De aanwezigheid van fricties (onvolledige informatie) geeft de werkgevers dus een zekere macht op de arbeidsmarkt, en die macht zetten zij om in lagere lonen en hogere winsten terwijl in de onderhandelingsversie van het zoekmodel de werkgever en werknemer in zekere zin een monopoliewinst verdelen. Het loon zal altijd lager zijn dan het productiviteitsniveau van de werknemer. Maar de dreiging dat werknemers op termijn kunnen vertrekken naar beter betalende banen beperkt de macht van de werkgevers natuurlijk wel. Een werkgever kan alleen een groot en duurzaam personeelsbestand hebben als hij bereid is een relatief hoog loon te betalen, dat wil zeggen een loon dat niet al te veel onder het productiviteitsniveau van de werknemer ligt.

In de context van evenwichtszoekmodellen blijkt verder dat heterogeniteit op microniveau een groot effect kan hebben op de geaggregeerde loonverdeling en op de werkloosheid. Dit effect is zelfs aanwezig als we ons beperken tot heel specifieke soorten werk. Het feit dat er verschillende types werkgevers zijn (van verschillende bedrijven, met verschillende productietechnologieën) vergroot de loonvariantie. Bovendien zal een vergroting van de variatie in bedrijven *mutatis mutandis* een verandering van het gemiddelde loon bewerkstelligen, omdat de lonen van onderen begrensd zijn door een loonvloer (zijnde een CAO-loon, een minimumloon, of een uitkering op het bestaansminimum). De variatie in eigenschappen van werkloze werknemers (zoals in hun daadwerkelijke uitkeringsniveau en in hun voorkeur voor vrije tijd) heeft ook effecten op de loonverdeling en de werkloosheid. De frictiewerkloosheid (d.w.z. werkloosheid van individuen die actief naar werk

zoeken; zie hieronder) is bijvoorbeeld hoger als er variatie in uitkeringen is, omdat het voor werkgevers dan niet zinvol is om altijd lonen aan te bieden die voor iedere werkloze acceptabel zijn.

2.2.5 TERMINOLOGIE: NIET-PARTICIPATIE, WERKLOOSHEID, LONEN.

Niet-participanten staan buiten de arbeidsmarkt. Zij kiezen ervoor om buiten de arbeidsmarkt te blijven als de verwachte som van toekomstig nut als niet-participant groter is dan de verwachte som van toekomstig nut bij participatie. In de verwachte stroom van toekomstig nut als niet-participant speelt ook de eventuele inkomensverdeling binnen het gezin mee. Een partner van een werkende met een hoog inkomen zal wellicht liever niet-participant blijven. In geval het gezin kinderen heeft zal de mate van beschikbaarheid van kinderopvang een grote rol spelen. Deze overwegingen vloeien ook voort uit de traditionele arbeidsmarkttheorieën. (Wat daar echter over het hoofd wordt gezien is dat de 'verwachte waarde' van het niet-participeren ook een optiewaarde in zich heeft). Iedere niet-participant weet namelijk dat hij in de toekomst te allen tijde de mogelijkheid heeft om alsnog toe te treden tot de arbeidsmarkt.)

Er bestaan talloze definities van werkloosheid. De International Labor Organization (van de VS) hanteert als criteria dat het individu zonder betaald werk is, actief zoekt naar betaald werk, en direct beschikbaar is voor betaald werk. Dit correspondeert met de economisch-theoretische notie van frictiewerkloosheid. In de economische theorie wordt structurele werkloosheid gedefinieerd als werkloosheid die het gevolg is van het feit dat de productiviteit van een individu onder het minimumloon of de uitkering (of, meer in het algemeen, het nutsniveau van werkloosheid) ligt. Het heeft voor deze individuen met een productiviteit onder het minimumloon geen zin om actief te zoeken, simpelweg omdat ze geen baan zullen vinden. *For all means and purposes* zijn deze individuen dus niet-participant. Structureel werklozen kunnen zich desalniettemin inschrijven bij een arbeidsbureau (zonder daadwerkelijk actief te zoeken) omdat dit hen van een werkloosheidsuitkering voorziet. Anderzijds zijn er individuen die geregistreerd zijn als niet-participant maar die wel degelijk zouden willen en kunnen werken (bijv. sommige gepensioneerden en WAO-ers). Dit toont aan dat het in de praktijk moeilijk is om de scheidslijn te trekken tussen structurele werkloosheid en niet-participatie aan de ene kant, en frictiewerkloosheid aan de andere. In ieder geval zullen, naar mate het kwantitatieve belang van de frictiewerkloosheid terugloopt, maatregelen gericht op het bevorderen van participatie meer en meer parallel lopen met maatregelen gericht op het terugdringen van structurele werkloosheid.

Tussen frictiewerkloosheid en structurele werkloosheid in kunnen we ook nog een type werkloosheid onderscheiden dat ontstaat doordat sommige werklozen alle aangeboden lonen afwijzen ondanks het feit dat hun uitkering onder hun productiviteitsniveau ligt. Dit kan gebeuren als hun uitkering (of nut van werkloosheid)

aanzienlijk hoger is dan die van de meeste werklozen met wie ze concurreren; de lonen liggen dan onder dat hoge uitkeringsniveau. Deze groep bestaat uit niet-participanten in die zin dat ze niet zullen uitstromen naar een baan.

Vanuit het oogpunt van de werknemer is het nettoloon het relevante loon. Vanuit het oogpunt van de werkgever is het brutoloon (inclusief werkgeverspremies) het relevante loon. De basisversies van de moderne arbeidsmarkttheorieën laten verschillen tussen beide lonen buiten beschouwing. Verschillen tussen nettoloon en brutoloon kunnen echter zonder praktische problemen worden meegenomen, onder de veronderstelling dat het verschil (grofweg, de loonbelasting) proportioneel is. Een negatieve loonbelasting voor werklozen ('earned income tax credit', of 'family credit') blijkt dan ook makkelijk te kunnen worden toegelaten: zij is modelmatig (en gedragsmatig) equivalent met een verlaging van de werkloosheidsuitkering (zie Van Vuuren, Van den Berg en Ridder 1999). Stel nu dat het verschil niet noodzakelijkerwijs proportioneel is. In het algemeen geldt dat hoe hoger de loonbelasting, hoe groter de 'wig', hoe minder een stijging van het brutoloon wordt vertaald in het nettoloon, en hoe minder de 'incentive' om een baan met een hoger brutoloon te prefereren boven de huidige situatie. De macht van werknemers op de arbeidsmarkt wordt beïnvloed door de mate waarin het geloofwaardig is dat zij hun werkgever kunnen verruilen voor een andere werkgever, dus de mate waarin zij mobiel zijn. Op macroniveau vertaalt een gebrek aan dynamiek zich in lagere aangeboden lonen en lagere verdiende lonen over de gehele linie.

Een sterke mate van progressiviteit aan de onderkant van de markt genereert een 'poverty trap'. Deze kan worden ondervangen door bovengenoemde 'tax credit', maar bij een budgettair neutraal beleid dienen de belastingen dan elders gehaald te worden, en dat zal elders tot verlies aan baanmobiliteit leiden.

In de volgende vier paragrafen zullen we ingaan op de vier concrete beleidspakketten. We zullen hierbij veelvuldig gebruik maken van de inzichten uit de hierboven beschreven zoektheorie.

2.3 TOESLAGENSYSTEEM / MINIMUMLOON OMLAAG

2.3.1 INLEIDING

Het eerste beleidspakket is er op gericht om 'moral hazard'-problemen bij uitkeringsgerechtigden tegen te gaan. Onder moral hazard verstaan we in dit verband het proces waarbij agenten minder hard naar een baan zoeken op het moment dat zij een uitkering ontvangen. Zij kunnen dit doen omdat zoekintensiteit moeilijk te meten is. In dit voorstel krijgt iemand die in staat is om te werken alleen een uitkering als hij aantoonbaar zoekt of werk verricht waarmee hij minder verdient dan het bestaansminimum. De werkloosheidsuitkering krijgt dus de vorm van een toeslag op eigen inspanning. Tegelijkertijd gaat het minimumloon flink omlaag. De

combinatie van deze twee beleidsveranderingen heeft een zekere interne logica: het minimumloon is immers niet meer nodig als het bestaansminimum voor werkenden op een andere manier wordt gefundeerd en de keuzevrijheid van werklozen wordt gerestricteerd.

Het pakket bestaat uit delen die in eerste instantie afzonderlijk geanalyseerd kunnen worden. De eerste vraag is in hoeverre uitkeringen de arbeidsmarkt verstoren. Daarbij mogen we niet voorbij gaan aan het feit dat uitkeringen twee belangrijke economische functies hebben. Ten eerste bieden ze een verzekering voor risicomijdende individuen. Ten tweede heeft werkloosheid ook een maatschappelijke functie. Het verlaagt namelijk de zoekkosten voor entrepreneurs die nieuwe banen willen scheppen, en het vergroot de mogelijkheden voor een goede allocatie van werknemers en banen. Het tweede deel van het voorstel is de verlaging van het minimumloon. Hoewel het voorstel op de arbeidsaanbodkant is gericht kunnen we het gedrag van de werkgevers niet negeren. Doordat de werknemers worden gedwongen om meer banen te accepteren en harder te zoeken zal het vacatureaanbod zich namelijk ook aanpassen. Als er harder gezocht wordt zal een gegeven vacature eerder vervuld worden.

Ten slotte verzwakt aan de werknemerskant de onderhandelingspositie van de arbeiders en daardoor neemt het werkgeversaandeel van het verwachte surplus toe. De positie van arbeid kan zelfs zo zwak worden dat sommige bedrijven vacatures zullen aanbieden met zeer lage lonen die nauwelijks economische waarde vertegenwoordigen. Werknemers zullen dergelijke vacatures accepteren om op die manier het recht op hun uitkering veilig te stellen.

We beginnen in paragraaf 2.3.2 met een beschrijving van de te verwachten werkgelegenheids- en inkomenseffecten die optreden als het minimumloon verlaagd wordt en het werkloosheidsuitkeringssysteem onaantrekkelijker wordt. Het in de vorige paragraaf beschreven evenwichtszoekmodel zal daarbij als uitgangspunt voor beide onderdelen dienen. Eerst gaan we uit van werkgevers die lonen zetten en daarna beschouwen we het onderhandelingsmodel. In paragraaf 2.3.3 gaan we in op de te verwachte allocatie-effecten van een hervorming van het uitkeringssysteem. Paragraaf 2.3.4 gaat in op de vraag in hoeverre het zin heeft om het voorgestelde beleid voornamelijk op laagopgeleiden te richten. Ten slotte gaan we in paragraaf 2.3.5 in op de uitvoeringsproblemen.

2.3.2 VERLAGING MINIMUMLOON BIJ GELIJKTIJDIG ONAANTREKKELIJKER MAKEN VAN UITKERING

In het voorstel neemt het verwachte nut van de werklozen af. Bovendien neemt voor degenen die niet willen werken de kans op een uitkering sterk af. Strikt genomen hoeft het inkomen van een werknemer die kan aantonen dat hij geen werk kan vinden niet te dalen, maar voor de meeste werklozen zal gelden dat zij in

het voorgestelde systeem laagbetaalde en minder interessante functies moeten aanvaarden. Hun nut zal dus afnemen. Als dit verwachte nutverlies in een bedrag uitgedrukt kan worden zijn we in de situatie van een algemene verlaging van het uitkeringsniveau. Het gaat er dus om dat in het voorstel de toestand van werklozen ten opzichte van (regulier) werkenden verslechtert.

In eerste instantie was het onderzoek naar de effecten van een verlaging van de replacement rate en/of het minimumloon sterk partieel en richtte het zich voornamelijk op geïsoleerde feiten. Voor beleidsmakers is het echter juist belangrijk om een coherent beeld van de onderkant van de arbeidsmarkt te hebben. Immers, veranderingen in uitkeringshoogte en minimumloon zullen niet alleen het reserveringsloon van de werkzoekenden beïnvloeden maar ook de evenwichtslonen.

Loonzetting

Na een verlaging van het minimumloon zullen werkgevers lagere lonen aanbieden. Hierdoor verslechtert de positie van de werklozen, die hun reserveringsloon neerwaarts aanpassen.

Als werkgevers monopsoniemacht hebben kan het minimumloon individuele werknemers tegen ‘uitbuiting’ van werkgevers beschermen omdat die hun onder hen marginale product betalen. Waarom hebben bedrijven monopsoniemacht? Een voor de hand liggende reden is omdat er zoekfricties bestaan. De werkgevers hoeven dan niet het hoogst mogelijke loon aan te bieden om te voorkomen dat werknemers weggaan. In een monopsonistische arbeidsmarkt leidt de introductie van een minimumloon dus tot een herverdeling van de winst van ondernemers naar werknemers. Zolang het minimumloon kleiner blijft dan het productiviteitsniveau, en het arbeidsaanbod inelastisch is heeft het minimumloon geen effect op de werkgelegenheid. Dit verklaart wellicht waarom met name in de VS een verhoging van het minimumloon tot geringe werkgelegenheidseffecten maar tegelijk tot een grote vermindering van de inkomensongelijkheid heeft geleid. Als het minimumloon het productiviteitsniveau van werknemers in een bepaalde markt overtreft, zal de werkloosheid echter wel toenemen. Van den Berg en Ridder (1997,1998) hebben de effecten van een minimumloonsverhoging gekwantificeerd. De gegevens die ze gebruikten dateren uit het midden van de jaren tachtig en zijn dus niet zonder meer toepasbaar op de huidige situatie. Afgezien daarvan kunnen bestaande empirische studies niet zonder meer gebruikt worden om de effecten van een *verlaging* van het minimumloon te analyseren. De reden is dat er per definitie geen informatie bestaat over het soort werk dat op dit moment nog niet winstgevend is voor werkgevers, maar bij een verlaging van de minimumlonen wellicht wel. Alleen als we veronderstellen dat verhoging en verlaging van het minimumloon een symmetrisch tegengesteld effect hebben kunnen we hier uitspraken over doen. Het blijkt dan dat met name laagopgeleide werkloze twintigers werk vinden als het minimumloon omlaag gaat. Dit komt omdat zij geconfronteerd worden met een hoger minimumloon dan mensen die onder een minimumjeugdloon vallen, terwijl hun productiviteit nauwelijks hoger is. Voorzichtige schattin-

gen suggereren dat een verlaging van het wettelijk minimumloon met 10 procent in de jaren tachtig had geleid tot een verlaging van het aantal werklozen met 3 procent. Sindsdien zijn de minimumlonen minder gestegen dan de andere lonen en is de werkloosheid onder jongeren ook veel geringer dan in de jaren tachtig. Additionele verlagingen zullen daarom minder effect hebben. Anderzijds dient benadrukt te worden dat het verlies van jongeren op de arbeidsmarkt relatief groot is; zij gaan immers nog decennia mee. Op dit moment ontstaat een onderklasse van slecht geschoolde en ongemotiveerde allochtone jongeren die voor een groot deel langdurig zonder werk zitten. *Last but not least* is het zeer wel mogelijk dat er een grote hoeveelheid structurele werkloosheid is in Nederland. Internationale vergelijkingen leiden onontkoombaar tot de conclusie dat onze WAO en onze regelingen voor vervroegde uittreding veel mensen bevatten die prima in staat zijn te werken. Deze mensen zijn geregistreerd als niet-participanten. Hetzelfde geldt voor huisvrouwen en studenten, voor wie er vaak geen prikkel bestaat om zich te registreren als werkzoekende maar voor wie het wellicht aantrekkelijk is om (parttime) te gaan werken op het moment dat er een groot aanbod van (laagbetaalde) banen beschikbaar komt. Overigens zijn er ook mensen die als werkzoekend geregistreerd zijn maar die qua gedrag niet-participant zijn; zij 'doen alsof' bij het solliciteren.

Een verlaging van het minimumloon zal een vergroting van de vraag naar ongeschoolde arbeid tot gevolg hebben. Hierbij kan met name worden gedacht aan werk in de schoonmaak- en horecabranche, in de zorgsector, en in de detailhandel. Deze vraag zal zich richten op degenen die vandaag de dag structureel werkloos zijn, inclusief de 'verborgen' structureel werklozen die als niet-participanten worden geteld. Een verlaging van de werkloosheidsuitkering of een versterking van de controle op zoekgedrag van werklozen zal voor de verborgen structureel werklozen in eerste instantie weinig effect hebben. Verwacht kan daarom worden dat vooral herintredende vrouwen, studenten en langdurig werkloze twintigers baat zullen hebben bij het voorliggende beleidspakket. De andere (grootste groep) structureel werklozen (veel WAO-ers en vervroegd uittreders) zullen alleen geprikkeld worden als de bijbehorende systemen hervormd worden in de richting van meer prikkels voor herintreding op de arbeidsmarkt.

De rol van de uitgangssituatie bij het bepalen van de effectgrootte is belangrijk en verklaart ook het verschil in minimumlooneffect t.o.v. de resultaten van Card en Krueger (1995) voor de VS. Card en Krueger vonden dat de werkgelegenheidseffecten van een verhoging van het minimumloon eerder positief dan negatief zijn. De verschillen worden veroorzaakt door het feit dat het minimumloon in de VS voor de verhoging al extreem laag was vergeleken met Nederland. Een kleine verhoging leidt dan nauwelijks tot een verkleining van het baanaanbod maar verhoogt wel de participatie (zoeken wordt immers aantrekkelijker). In de VS hebben vooral thuiswonende tieners geprofiteerd van de verhoging van het minimumloon. Deze tieners kregen al een financiële vergoeding van hun ouders. Wat dit betreft kan een verlaging van het minimumloon ook een verlaging van de participatie voor be-

paalde groepen induceren. Dit betreft dan mensen die op dit moment werken tegen een minimumloon dat heel dicht bij hun productiviteit ligt, terwijl ze thuis gezinsleden hebben die voor voldoende financiële armslag kunnen zorgen. Als het minimumloon omlaag gaat zullen hun lonen ook dalen, en daardoor kan het aantrekkelijker worden om maar weer uit de arbeidsmarkt te stappen, zeker als een werkloosheidsuitkering gepaard zal gaan met intensieve controle.

Bilaterale loononderhandelingen

Met evenwichtszoekmodellen op basis van 'bilaterale loononderhandelingen' is vrij veel werk verricht om beleidseffecten door te rekenen.

Als lonen niet door bedrijven worden gezet maar door bilaterale onderhandelingen tot stand komen zal het voorgestelde beleidspakket leiden tot een verslechtering van de onderhandelingspositie van de werknemers en daardoor tot lagere lonen. Uiteindelijk zullen daardoor meer vacatures worden geopend en zullen werkgelegenheid en participatie toenemen. In een gecalibreerde versie van het evenwichtszoekmodel van Mortensen en Pissarides (1999) neemt de werkloosheid met 2.7 procent punt af (van 8,5% naar 5,8%) als de replacement rate met 20 procentpunt daalt (van 40% naar 20%). In een voor Nederland gecalibreerd model (waarbij de replacement rate veel hoger is dan in de VS) zijn de effecten op korte termijn gering. Een permanente verlaging van de replacement rate van 70 naar 50 procent leidt na een jaar tot een verlaging van de werkloosheid van 6,3 naar 5,5 procent en na 10 jaar bedraagt de werkloosheid in dit model nog maar 4,7 procent. De lonen nemen gemiddeld af met 1 procent. In Gautier (1999) wordt een evenwichtszoekmodel gecalibreerd waarbij er een onderscheid gemaakt wordt tussen hooggeschoolde werknemers en laaggeschoolde werknemers en tussen eenvoudige en complexe banen. In dit model leidt een verlaging van de replacement rate van 60 naar 40 procent op lange termijn tot een daling van de werkloosheid met 1,8 procentpunt van 9,2 procent tot 7,4 procent. De werkloosheid onder laagopgeleiden neemt echter veel sterker af (van 18,1% naar 12,9% en die van hoogopgeleiden van 5,8% naar 4,7%). De reden dat de werkloosheid onder laagopgeleiden veel sterker afneemt is dat de lonen van deze groep gevoeliger zijn voor een verslechtering van de positie van de werklozen omdat werkloosheid het beste (in dit model het enige) alternatief is voor laagopgeleiden terwijl hoogopgeleiden meerdere opties hebben. In dit model dalen de lonen op eenvoudige functies dan ook met 11,1 procent terwijl de lonen op complexe banen met 7,6 procent afnemen.

Op basis van het voorgaande kunnen we dus voorzichtig concluderen dat de werkloosheid met ongeveer 1 á 2 procentpunt zal dalen als de replacement rate met zo'n 20 procentpunt verlaagd wordt. Een grotere daling van de replacement rate is politiek waarschijnlijk niet haalbaar. Daarnaast is het met name de werkloosheid onder laagopgeleiden die sterk afneemt.

Werkgelegenheidstoename is echter niet hetzelfde als welvaartstoename. De verwachte financiële positie van degenen die werkloos blijven zal in elk geval af-

nemen. In de dynamische stromenmodellen van de arbeidsmarkt is het echter gebruikelijk om de waarde van een arbeidsmarkttoestand in een zogenaamde 'assetwaarde' uit te drukken. Het grote voordeel hiervan ten opzichte van. de traditionele benadering waarbij de waarde van een bepaalde arbeidsmarkttoestand gekoppeld werd aan het inkomen op één moment is dat er rekening gehouden wordt met het feit dat de positie van de werklozen verbetert als de baanvindkans verbetert. De assetwaarde van het werkloos zijn is gelijk aan het werkloosheidsinkomen (evt. vermeerderd met de waarde van vrije tijd) plus de kans op een baan vermenigvuldigd met de daarmee gepaard gaande vermogenstoename. De waarde van een baan hangt weer af van het verwachte loon en de te verwachte baanduur. Wat gebeurt er nu met de positie van de werklozen als de replacement rate wordt verlaagd. Er zijn twee negatieve effecten en één positieve. De uitkomst is dus ambigu. Het inkomen van de werkloze neemt af en het verwachte loon neemt ook af, maar de baanvindkans neemt toe. Wij hebben de assetwaarden voor hoog- en laagopgeleide werklozen in het model van Gautier (1999) uitgerekend. Een verlaging van de replacement rate van 60 procent naar 40 procent leidt in dit model tot een afname van de verwachte assetwaarde voor laagopgeleiden met 14,8 procent en voor hoogopgeleiden daalt de verwachte assetwaarde slechts met 8,6 procent. Om deze resultaten te kunnen interpreteren is het zinvol om kort te beschrijven wat er precies gebeurt. Het belangrijkste effect is dat het inkomen van de werklozen verslechterd en ze in de onderhandelingen genoegen nemen met een lager loon. Dit leidt er weer toe dat de verwachte baten van het openen van zowel eenvoudige als complexe vacatures toeneemt. Zolang er winsten te behalen zijn, zullen werkgevers meer vacatures openen en daardoor neemt de kans op een baan in het nieuwe evenwicht toe.[7] De inkomenseffecten domineren echter en daardoor verslechtert de positie van met name de laagopgeleide werklozen toch. In dit model houden we er echter geen rekening mee dat de collectieve lasten ook zullen dalen als de replacement rate verlaagd wordt. Als we hiermee rekening houden zouden de hierboven genoemde percentages lager uitvallen. Mortensen en Pissarides (1999) laten bijvoorbeeld zien dat een verlaging van de replacement rate gecombineerd met lastenverlichting veel gunstigere effecten op de werkgelegenheid hebben dan elk effect afzonderlijk.

Een andere beperking van het model is dat er wordt uitgegaan van risico neutrale agenten, terwijl in werkelijkheid agenten risicomijdend zijn. Als hiermee rekening wordt gehouden zullen de negatieve effecten van een lagere replacement rate voor de werklozen toenemen.

Allocatie

In de voorgaande analyse hebben we afgezien van allocatie-effecten. Het is echter waarschijnlijk dat hoe lager de uitkeringen zijn hoe minder kieskeurig werklozen worden. In het voorstel worden werklozen min of meer gedwongen om vrijwel alle functies te aanvaarden. Als er zoekfricties zijn zal dit tot relatief veel mismatches en mogelijk ook tot welvaartsverlies leiden. Met name als werkenden minder tijd

hebben om door te zoeken naar geschiktere functies of snel baanspecifieke ervaring opbouwen zodat het niet meer loont om verder te zoeken.
Naast alle negatieve individuele effecten van werkloosheid is er namelijk ook een positief effect van werkloosheid, namelijk dat het baancreatie en efficiënte allocatie mogelijk maakt. In moderne markteconomieën ontstaan er voortdurend nieuwe kansen en bedreigingen voor individuele bedrijven. Het bestaan van werkloosheid maakt het mogelijk voor bedrijven om snel op deze kansen in te springen. De voorgenomen beleidsmaatregel leidt echter tot een lagere evenwichtswerkloosheid en daardoor zullen sommige bedrijven ook afzien van het aanbieden van vacatures. Het is duidelijk dat deze problemen zich vooral kunnen voordoen bij hooggeschoolde arbeid. Bij laaggeschoolde werklozen is het allocatieprobleem minder relevant.

Het verlagen van het uitkeringsniveau kan er ook toe leiden dat risico-averse werknemers minder snel banen accepteren in risicovolle sectoren die wel gekenmerkt worden door hoge winsten, (zoals bijv. veel nieuwe internetbedrijven), zie bijvoorbeeld Atkinson (1995) en Boone (1998). Dus de mobiliteit van veilige naar risicovolle sectoren zal afnemen.

Tot slot van deze subsectie noemen we het effect van een verlaging van het minimumloon op de productiestructuur van bedrijven. We hebben het hier over werk dat ook in de huidige situatie wordt uitgevoerd, en dus niet over het werk dat nu niet bestaat omdat de bijbehorende werknemersproductiviteit te laag is. Stel dat een bepaald soort werk op twee manieren kan worden gedaan: met een hoge of met een lage toegevoegde waarde. Een hoog minimumloon garandeert dat alleen de efficiënte productietechnologie profijtelijk kan worden toegepast. Als het minimumloon omlaag gaat dan kan dit tot gevolg hebben dat minder efficiënte technologieën gebruikt gaan worden. Dit kan tot gevolg hebben dat de sociale welvaart omlaag gaat. Van den Berg (1998) onderzoekt dit in de context van een evenwichtszoekmodel. Hij laat zien dat minimumlonen een positief effect hebben: ze zorgen ervoor dat er veel minder inefficiënte bedrijven in evenwicht bestaan. In dit model kan een minimumloon als een soort coördinatiemechanisme dienen. Het zorgt ervoor dat de slechte bedrijven failliet gaan en de werknemers beschikbaar komen voor de efficiëntere bedrijven die hogere lonen bieden. Tegelijkertijd stimuleert het de ontwikkeling van efficiënte productietechnieken. Het betreft hier natuurlijk vooral sector-specifieke minimumlonen, in het bijzonder voor sectoren die nu al bestaan. In Caballero en Hammour (1996) vindt een soortgelijk mechanisme plaats. In dat model kunnen te lage lonen ervoor zorgen dat oude jaargangen van kapitaalgoederen te lang in productie blijven.

2.3.3 IN HOEVERRE HEBBEN VOORAL LAAGGESCHOOLDEN BELANG BIJ EEN DERGELIJK BELEID?

Uit het in subparagraaf 2.3.2. door Van den Berg en Ridder (1997, 1998) geschatte model bleek (onder een aantal veronderstellingen over de loonverdeling) dat een

verlaging van het minimumloon in de jaren tachtig vooral tot een verlaging van de werkloosheid onder laagopgeleiden en jongeren zou leiden. Zij geven tegelijk ook aan dat de minimumjeugdlonen in de jaren negentig veel minder sterk stegen dan de overige lonen dus dat dit niet zonder meer voor de jaren negentig geldt.

De reden dat de werkgelegenheidseffecten voor deze groep relatief groot zijn is dat als er een groep is waarvoor het minimumloon bindend (boven het productiviteitsniveau) ligt, het deze groep is. Aan de andere kant moeten we ons realiseren dat de participatie van deze groep mede zo laag is omdat ze nauwelijks looneisen kunnen stellen. In een loononderhandelingsmodel met zoekfricties en veel verschillende baan- en werknemerstypen is de kans voor een laaggeschoolde om een baan met een surplus te vinden veel geringer dan voor een hooggeschoolde. Werkgevers realiseren zich dat en kunnen daarom vrijwel het gehele surplus opstrijken. Met andere woorden, de onderhandelingsmacht is sowieso laag voor deze groep. Bij de voorgestelde maatregel is werkloosheid een zeer onaantrekkelijke optie dus de participatie zal waarschijnlijk niet veel dalen. Werkgevers zullen mogelijk meer vacatures openen omdat ze zich realiseren dat hun surplus (nog) groter wordt als het minimumloon verlaagd wordt. In subparagraaf 2.3.2 zagen we dat een verlaging van de replacement rate met 20 procentpunt tot 40 procent tot een verlaging van de werkloosheid onder laagopgeleiden met 28,7 procent zou leiden (van 18,1% tot 12,9%) terwijl de werkloosheid onder hoogopgeleiden met 19 procent (van 5,8% tot 4,7%) daalt.

We kunnen dus concluderen dat onder het voorgestelde beleid met name de werkloosheid onder laagopgeleiden zal dalen.

2.3.4 UITVOERINGSPROBLEMEN

De uitvoering en de controle van deze beleidsoptie kunnen uitermate lastig zijn. Wat is 'daadwerkelijk zoeken'? Hoe kan men een 'fake'-sollicitatiebrief onderscheiden van een echte? Dit vereist dat de ambtenaar evenveel kennis heeft van goede en slechte signalen als de werkgever en de potentiële werknemer. Wat is een 'adequate zoekinspanning'? Dit vereist dat de ambtenaar de kosten en opbrengsten kent van een bepaalde zoekintensiteit. Merk op dat formeel gezien de huidige situatie overigens ook vereist dat men een adequate inspanning verricht voor het zoeken naar werk. De huidige ervaring met het gebruik van sancties, boeten en andere maatregelen ter bestrijding van oneigenlijk gebruik van de sociale zekerheid suggereert dat een intensievere 'monitoring' wel eens extreem kostbaar zou kunnen zijn. Zeer recent onderzoek van Van den Berg en Van der Klaauw (1999) toont bovendien aan dat strengere controle door de uitvoerende instanties door de werkloze individuen vaak wordt gecompenseerd met een verlichting van de eigen inspanning in andere richtingen. Om precies te zijn, een strenge controle van het gebruik van 'formele' zoekkanalen (vacatures waarmee geadverteerd wordt, of die in de kaartenbak van het arbeidsbureau staan), heeft tot gevolg dat de werkloze

individuen meer langs dat formele kanaal gaan zoeken, maar ook dat ze minder langs het informele kanaal (rondvragen via vrienden en familie, open informele sollicitaties) gaan zoeken. Empirisch wordt aangetoond dat het netto effect op de verwachte werkloosheidsduur nul is. Een vergelijking dringt zich op met de overregulering ten aanzien van de verkeersveiligheid: hoe veiliger de auto, hoe roekelozer men rijdt. Opgemerkt dient te worden dat het hier kansrijke werklozen betreft uit de periode eind 1998 – begin 1999. Deze werklozen zijn gemiddeld slechts enkele maanden werkloos. De studies naar de effecten van sancties voor minder kansrijke werklozen in een minder gunstig economisch klimaat (Abbring et al. 1997, en Van den Berg et al. 1997) laten wel degelijk effecten zien van sancties.

De studie van Van den Berg en Van der Klaauw (1999) is verder opmerkelijk omdat zij gebruik maakt van gegevens uit een sociaal experiment. Dit betekent dat het feit of een werkloze een specifieke behandeling krijgt (of niet) wordt bepaald door het lot (d.w.z. door een randomgenerator). Een dergelijke onderzoeksopzet bij het bepalen van de effecten van beleid is extreem nuttig vanuit onderzoekstechnisch oogpunt, en bovendien relatief goedkoop. In Nederland begint er een draagvlak te komen voor zulke sociale experimenten.

Men zou, bij een evaluatie van sancties als beleidsinstrument, ook dienen te kijken naar het wel en wee van werklozen na uitstroom uit werkloosheid. Het is niet uitgesloten dat er een nieuwe markt ontstaat van tijdelijke banen zonder economische waarde, die vervuld worden door mensen die op deze wijze het recht op een uitkering willen verwerven. Op deze manier keert het ‘moral hazard’ probleem weer terug. Tevens kan het ‘zwart werken’ een grote vlucht nemen.

2.3.5 CONCLUSIE

In de inleiding noemden we drie belangrijke bouwstenen van de moderne arbeidsmarkttheorie, te weten: dynamiek, het bestaan van fricties en heterogeniteit. In deze paragraaf kwam naar voren dat al deze bouwstenen nodig zijn voor een bevredigende analyse van de voorgestelde beleidsmaatregel. Ten eerste bleek dat het hier behandelde beleidspakket niet alleen inkomenseffecten op één moment had, maar dat het ook de kans op een baan en de verwachte baanduur beïnvloedde. We konden dus niet straffeloos de dynamiek negeren. Ten tweede bleek dat het meenemen van fricties in de analyse ook essentieel was. Het bestaan van zoekfricties geeft de werkgevers bijvoorbeeld monopsoniemacht en we zagen dat de negatieve werkgelegenheidseffecten van een minimumloon geringer waren onder monopsonie. Ten derde was het erkennen van heterogeniteit ook van belang. We zagen dat de effecten van het voorgestelde pakket vooral tot een hogere participatie van laagopgeleiden zal leiden.

Op basis van de analyse in deze paragraaf kunnen we concluderen dat door de voorgestelde maatregel de werkgelegenheid en de participatie toe zullen nemen.

De welvaartseffecten voor de werklozen zijn ambigu. Simulaties met een voor Nederland gecalibreerd zoekmodel laten zien dat de negatieve inkomenseffecten voor met name de laaggeschoolden de positieve effecten van een grotere baanvindkans overtreffen. Daarnaast zal de productiviteit waarschijnlijk afnemen omdat ten eerste voornamelijk laaggeschoolden instromen en ten tweede een minder goede allocatie tot stand komt. Simulaties van Mortensen en Pissarides laten bovendien zien dat de effecten veel groter zijn als ze gecombineerd worden met lastenverlichting. Tot slot zijn er niet-triviale uitvoeringsproblemen bij het 'werkplicht' gedeelte.

2.4 ONTSLAGBESCHERMING WERKNEMERS INRUILEN VOOR EMPLOYABILITY-VERPLICHTING BIJ WERKGEVERS

2.4.1 INLEIDING

De Leij (VNO/NCW) kwam onlangs met het voorstel om 'e*mployability' (accumulatie van algemeen menselijk kapitaal) door bedrijven te laten financieren.* Tegelijkertijd vervalt dan de bestaande wettelijke ontslagbescherming. De uitvoering van dit voorstel is ook dit keer niet triviaal. Het lijkt in elk geval geen goed idee om de bedrijven te verplichten deze scholing zelf voor hun rekening te nemen omdat ze hier nu eenmaal niet zelf gespecialiseerd in zijn. De beste optie is waarschijnlijk bedrijven verplicht te stellen een voucher te betalen die de werknemer recht geeft op om- of bijscholing. Ook dan zullen er echter 'deadweight losses ontstaan omdat lang niet iedereen extra scholing nodig heeft.

Het idee achter dit voorstel is waarschijnlijk dat het ontslaan van werknemers alleen erg is als deze werknemers grote vertragingen oplopen bij het vinden van een nieuwe functie ofwel een groot gedeelte van hun opgebouwde menselijk kapitaal verliest. In het huidige systeem betalen bedrijven die nooit iemand ontslaan evenveel als bedrijven die regelmatig mensen ontslaan. Het doel van dit voorstel is dus om de bedrijven de maatschappelijke kosten die met ontslag gepaard gaan te laten internaliseren. Nu is het a priori niet duidelijk of de kosten van de scholingsvouchers hoger zullen zijn dan de traditionele ontslagkosten of niet. Ze zullen in elk geval hoger zijn dan in een economie zonder ontslagbescherming. Het ligt daarom voor de hand om eerst te kijken wat de literatuur over ontslagkosten te melden heeft.

2.4.2 DE EFFECTEN VAN ONTSLAGKOSTEN

Op dit moment weten we nog niet precies wat de effecten van ontslagbescherming op de werkgelegenheid zijn. Er is weliswaar enig empirisch onderzoek gedaan naar de effecten van ontslagbelasting maar aan het onderzoek zitten vaak zoveel haken en ogen dat het weinig zin heeft om hier veel aandacht aan te schenken. De be-

kendste studies zijn Topel (1983) die vindt dat premiedifferentiatie (bedrijven die veel werknemers ontslaan betalen hogere premies) tot lagere uitstroom leidt. Dit is natuurlijk niet controversieel en zegt op zichzelf weinig over de wenselijkheid van premiedifferentiatie omdat de instroom ook zal afnemen. Lazear (1990) vindt dat landen waarin bedrijven zelf de werkloosheidspremies moeten betalen voor ontslagen werknemers, hogere werkloosheid hebben dan landen zonder een dergelijk systeem. Bentolila en Bertola (1990) komen weer tot de tegenovergestelde conclusie. Zij gaan echter uit van een enkele monopolist en negeren de algemene evenwichtseffecten. Theoretisch is het netto werkgelegenheidseffect ook onduidelijk. Wat wel duidelijk is, is dat:

1. bedrijven minder snel werknemers zullen ontslaan;
2. bedrijven minder snel een vacature openen als ze zich realiseren dat het duurder wordt om een werknemer later weer te ontslaan;
3. premiedifferentiatie een geschikt middel is om tijdelijk ontslag te ontmoedigen (dit komt nauwelijks in Nederland voor maar wel veel in de Verenigde Staten.);
4. zowel de werkloosheidsin- en -uitstroom afnemen waardoor de last van het werkloos zijn bij een kleinere groep mensen gelegd worden. Met andere woorden, bij gegeven omvang neemt de verwachte werkloosheidsduur toe;
5. sectoren of bedrijven waarin traditioneel veel verloop is zoals bijvoorbeeld de fastfoodindustrie zullen onevenredig zwaar getroffen worden.

Het is natuurlijk inefficiënt en onrechtvaardig om een bedrijf dat 20 mensen ontslaat en er 30 aanneemt meer te laten betalen dan een bedrijf dat 5 mensen ontslaat en er 2 aanneemt. Een alternatief is om de vouchers verhandelbaar te maken. Botman (1999) beschrijft een model met verhandelbare ontslagrechten. In dit model krijgen bedrijven een voucher als ze iemand aannemen die ze weer kunnen gebruiken als ze iemand ontslaan. Een dergelijk systeem zou ook op de voorgestelde omscholingsvouchers kunnen worden toegepast om dit specifieke effect te neutraliseren.

In de theoretische literatuur zijn er ook een aantal modellen ontwikkeld die de effecten van ontslagbelasting analyseren. Zo is er het evenwichtszoekmodel van Burda (1992) waarin de ontslagbelasting een belasting voor werkgevers is (die niet door de werknemers wordt ontvangen en ook niet op hen kan worden afgewenteld). In zijn model leiden hogere ontslagkosten tot een hogere evenwichtswerkloosheid. Hopenhayn en Rogerson (1993) gaan uit van een model waarin de agenten niet beslissen hoeveel uren ze werken maar alleen of ze fulltime werken of niet werken. Wel is er een perfecte verzekeringsmarkt waarbij ze als het ware een lot kunnen kopen met een kans op werk. Indien ze geen baan krijgen, komen ze in aanmerking voor een werkeloosheidsuitkering. In dit model leidt ontslagbelasting tot een minder goede allocatie en neemt de welvaart af omdat de arbeidsmarkt minder flexibel wordt. In zekere zin hebben de ontslagkosten hier hetzelfde effect als een minder efficiënte productietechniek. In bepaalde ‘efficiency wage’ modellen neemt de werkloosheid af, en de inzet tijdens het werk toe, als bedrijven zelf de

ontslagkosten moeten betalen. De reden is dat in hun model bedrijven twee mogelijkheden hebben om de inzet te vergroten. Ten eerste kunnen ze de lonen verhogen en ten tweede kunnen ze minder banen aanbieden. De ontslagbelasting zorgt ervoor dat ze vaker het eerste instrument zullen hanteren.

Tot slot laat Ljungqvist (1997) in een interessant overzichtsartikel zien dat de effecten van ontslagbescherming sterk afhangen van de mate waarin deze kosten kunnen worden afgewenteld tijdens het loononderhandelingsproces. Als de introductie van ontslagkosten tot een betere onderhandelingspositie van de werknemers leidt en daardoor tot hogere lonen, zullen de werkgelegenheidseffecten sterk negatief zijn.

Al met al moeten we concluderen dat het niet evident is dat hogere ontslagkosten tot meer werkgelegenheid leidt. Met name in Nederland waar tijdelijke ontslagen (temporary recalls) geen rol van betekenis spelen is de kans groot dat de negatieve effecten overheersen. Ditzelfde kan worden geconcludeerd uit het feit dat de uitzendbranche nergens ter wereld zo groot is als in Nederland.

2.4.3 LEVENSLANG LEREN

In de vorige paragraaf zijn we voornamelijk ingegaan op de effecten van ontslagkosten. Er zijn mogelijk positieve effecten te verwachten van de voorgestelde maatregel als hij de ontslagkosten verlaagt. Dan blijft de vraag of het niet zinvoller is om alleen de ontslagkosten te verlagen zonder de scholingsvouchers. Een groot probleem is namelijk dat lang niet alle ontslagen werknemers scholing nodig hebben en dat sommige werknemers die niet ontslagen worden wellicht wel scholing nodig hebben. Daarnaast is het nog onduidelijk of de overheid dan wel de bedrijven voor de kosten van scholing moeten opdraaien.

In paragraaf 2.3.2 zagen we dat door 'hold-up'-problemen er zonder overheidsbemoeienis te weinig geïnvesteerd wordt in algemeen menselijk kapitaal (men is bang om mensen voor de concurrent op te leiden). Dit is één reden waarom (algemeen) onderwijs vaak als een publiek goed gezien wordt. In principe zouden algemene cursussen en trainingen dus uit algemene middelen gefinancierd kunnen worden. Er is in principe geen reden om de (gesubsidieerde) deelname aan deze cursussen te beperken voor werknemers die ontslagen zijn. Specifieke cursussen kunnen dan door bedrijven zelf gefinancierd worden. Toch is het niet helemaal evident waarom de overheid moet ingrijpen. Wanneer er echte schaarste optreedt binnen een bepaalde sector, zullen er namelijk vanzelf hogere lonen worden aangeboden (zodat werknemers gestimuleerd worden om de juiste cursussen te volgen) en/of zullen de desbetreffende bedrijven zelf bereid zijn om te investeren in specifieke cursussen.

Ten slotte moeten we ons realiseren dat niet elke werknemer (om)scholing nodig heeft. Als de overheid gesubsidieerde cursussen aanbiedt, zullen de dead weight losses in elk geval geringer zijn dan onder het voucher systeem. Concluderend kunnen we stellen dat, conditioneel op het belang van 'employability', een systeem waarbij de overheid werknemers continu de mogelijkheid biedt om zich gericht om- of bij te scholen efficiënter is dan het genoemde voorstel waarbij opleidingen gefinancierd worden door bedrijven die veel mensen ontslaan.

2.4.4 CONCLUSIE

Concluderend kunnen we stellen dat, conditioneel op het belang van 'employability' , een systeem waarbij de overheid werknemers continu de mogelijkheid biedt om zich gericht om- of bij te scholen efficiënter is dan het genoemde voorstel waarbij opleidingen gefinancierd worden door bedrijven die veel mensen ontslaan. Ook in deze paragraaf zagen we dat het essentieel is om dynamiek, fricties en heterogeniteit mee te nemen. De beslissing voor een bedrijf om iemand aan te nemen is namelijk een dynamische en hangt ook af van de verwachte baanduur en de verwachte ontslagkosten. Het belang van heterogeniteit wordt onderstreept door het feit dat de last van het werkeloos zijn bij een kleinere groep mensen gelegd wordt als de ontslagkosten toenemen.

2.5 BELEIDSOPTIES TEN BEHOEVE VAN PARTICIPATIEVERGROTING WERKENDE OUDEREN

2.5.1 INLEIDING

De participatiegraad van werkende ouderen (55-65 jaar) in Nederland is verontrustend laag. Aan welke beleidsopties kan worden gedacht om de participatie onder ouderen (weer) te verhogen? De volgende beleidspakketten gaan we behandelen:

a *verlaagd belastingtarief voor werkende ouderen (zodat hun bruto-arbeidskosten lager komen te liggen)*, en

b *huidige sollicitatievrijstelling voor mensen van 57,5 jaar en ouder opheffen*.

Daarnaast kijken we naar de relatie tussen het Nederlandse stelsel van sociale zekerheid en de belabberde arbeidsmarktsituatie van ouderen.

In Abbring et al. (1998) wordt aangetoond dat oudere werknemers na een gedwongen ontslag veel moeilijker een nieuwe baan vinden dan jonge werknemers. Bovendien gaan ze eerder met pensioen. Tot slot, gaan ouderen er qua inkomen veel sterker op achteruit dan jongeren als ze toch weer een nieuwe baan vinden.

Er zijn blijkbaar een aantal specifieke problemen voor deze groep die hen relatief moeilijk plaatsbaar maakt. Het is niet duidelijk in hoeverre de overheid door actief

ingrijpen hier iets aan kan doen. Van om- of bijscholing valt niet al teveel te verwachten. Ten eerste zijn de 'returns to schooling' relatief laag en ten tweede zal de verwachte arbeidsduur voor deze groep ook geringer zijn waardoor zowel het bedrijf als zij zelf minder behoefte hebben aan om/bijscholing. Anderzijds heeft deze groep veel kennis opgebouwd en is het een verspilling om die niet te benutten. In paragraaf 2.5.2 zullen we kort ingaan op de te verwachte effecten van verlaagde belastingen voor deze groep. Vervolgens behandelen we de aanbodprikkels.

2.5.2 VERLAAGDE BELASTINGTARIEVEN, EN AANBODPRIKKELS

In hoeverre kan de participatie van ouderen in stand worden gehouden door een verlaagd belastingtarief voor deze groep? Het is waarschijnlijk dat door deze maatregel het aannemen van ouderen relatief aantrekkelijk wordt. Dit is natuurlijk een voor de hand liggende conclusie waarvoor we geen ingewikkelde moderne arbeidsmarkttheorieën nodig hebben. Een lastigere vraag is in hoeverre een dergelijk beleid wenselijk is. Om deze vraag te beantwoorden moeten we ons eerst afvragen wat de oorzaak is van de lage participatie van ouderen en of er bepaalde externaliteiten zijn waardoor de participatie onevenredig laag is. Natuurlijk kunnen er ook politieke of sociale afwegingen bestaan maar die vallen buiten het bestek van deze studie. Een groot deel van de lage participatie onder ouderen wordt veroorzaakt door standaard gezondheidsproblemen die nu eenmaal gepaard gaan met het ouder worden. In die zin zal het arbeidsaanbod van ouderen relatief inelastisch zijn en zullen financiële prikkels minder helpen. Als het substitutie-effect relatief hoog is, kan dergelijk beleid zelfs averechtse effecten hebben in de zin dat het punt waarop men voldoende gespaard heeft om met pensioen te gaan eerder bereikt wordt. Een mogelijkheid om een idee te krijgen in hoeverre de lage participatie van ouderen met gezondheid te maken heeft is om de Nederlandse situatie te vergelijken met die in andere OECD-landen. Het blijkt dat de participatiegraad van 60-jarigen in Nederland met 0,35 en die van 64-jarigen (0,20) aan de lage kant is. Ter vergelijking zijn de participatiegraden voor deze groepen in de VS gelijk aan 0,70 en 0,50, in Zweden zijn ze gelijk aan 0,74 en 0,58 en in Japan bedragen ze 0,86 en 0,78.[8] Al deze landen hebben meegedaan met het project van Gruber en Wise (1997) waarin de impliciete belastingvoet voor het doorwerken na een bepaalde leeftijd centraal staat. Het blijkt dat de 'opportunity kosten' van het doorwerken vanaf het moment dat men recht heeft op een uitkering (en dus ook de impliciete belastingvoet) zeer hoog is. Vanaf dit punt wordt doorwerken sterk ontmoedigd. Als de impliciete belastingvoet gedefinieerd wordt als de ratio van de afname in contante waarde en de jaarloonsom, blijkt Nederland een absolute uitschieter te zijn. Gruber en Wise vinden dat de participatie in landen met een hoge impliciete belastingvoet duidelijk hoger is dan in landen waarbij de impliciete belasting op doorwerken geringer is. Lindeboom (1998) en Kerkhofs, Lindeboom en Theeuwes (1999) vinden ook dat financiële prikkels een belangrijke rol spelen bij de beslissing om op te houden met werken maar tegelijkertijd een beperkt deel van de variatie in de uittreding bepalen. Dit alles suggereert dat het belastinginstrument

positieve participatie-effecten kan hebben. Tegelijkertijd blijkt dat de uittreed-beslissing in belangrijke mate afhangt van de verhouding tussen de verwachte inkomensstroom van stoppen en doorwerken blijkt met name in Nederland die ratio relatief hoog te zijn. Bovenstaande studies richten zich voornamelijk op de arbeidsaanbodkant. Er is op dit moment (in elk geval bij ons) nog weinig bekend in hoeverre de lage participatie wordt veroorzaakt door verminderde vraag naar arbeid.

Een complementaire analyse wordt geleverd door Ljungqvist en Sargent (1998). Zij kijken niet zozeer naar de transitie van participatie naar pensioen, maar naar de transitie van werk naar geen werk. Het is van belang hun analyse hier samen te vatten.

Hoge uitkeringen maken de economische situatie van ouderen met name extra kwetsbaar in turbulente tijden. Er is vrij veel (informeel) bewijs dat de economie inderdaad turbulenter is geworden in de laatste 25 jaar. Olieprijsschokken, her-allocatie van de industrie naar diensten (en zelfs binnen de industrie sector zelf), globalisering en de informatica en internet revolutie worden vaak als oorzaken genoemd. Een hoog uitkeringsniveau, of beter gezegd een hoge 'replacement ratio', kan zowel de vraag naar als het aanbod van arbeid verstoren. Ljungqvist en Sargent laten zien dat tijdens 'rustige' perioden zonder al te veel schokken, de effecten van hoge uitkeringen doorgaans gering zijn. Er zullen dan voldoende 'goede' banen aanwezig zijn om ontslagen werknemers aan een baan te helpen. Naarmate de turbulentie toeneemt, zullen de negatieve effecten echter groter zijn. Werknemers zullen dan terughoudend zijn bij het aannemen van nieuwe banen waarin weer nieuwe vaardigheden moeten worden opgebouwd. Hierdoor kan de werkloosheidsperiode tussen twee opeenvolgende banen aanzienlijk zijn. Dit proces wordt nog versterkt als de werklozen vaardigheden verliezen.

Deze fenomenen zijn extreem belangrijk voor oudere werknemers in Europa. Oudere werknemers hebben meestal relatief veel bedrijfsspecifiek 'human capital' opgebouwd. Hierdoor is hun loon relatief hoog. Als ze ontslagen worden kunnen ze betrekkelijk lang genieten van een werkloosheidsuitkering die heel dicht onder hun vorige loon ligt. Hierdoor zijn ze kritisch bij het zoeken naar een baan en is hun zoekintensiteit laag. In eventuele nieuwe banen zullen ze aanzienlijk minder verdienen, omdat hun 'human capital' voor een groot deel niet bruikbaar zal zijn in een ander bedrijf. Resultaat is dat ze niet snel een nieuwe baan vinden. Na verloop van tijd loopt hun 'general human capital' ook achteruit. Als dan op een bepaald moment hun uitkering omlaag gaat is het eigenlijk al te laat voor financiële prik-kels. De persoon zal nooit meer werk vinden. Het uitkeringssysteem zorgt dus voor een gouden ketting.

Ten slotte dient opgemerkt te worden dat hoe ouder de werknemer, hoe hoger het gemiddelde loon is, zodat een lager tarief voor ouderen een groot tekort op de begroting kan opleveren. Hierdoor zouden jongeren veel meer belasting moeten

gaan betalen, hetgeen hen de prikkel kan ontnemen om carrière te maken, en dit kan de opwaartse sociale mobiliteit verminderen.
Het tweede onderdeel van het plan is gericht op een vergroting van het arbeidsaanbod door ook werkloze ouderen verplicht te stellen om te solliciteren. In principe zal dergelijk beleid tot een vergroting van de participatie leiden maar ook hier geldt dat de te verwachte resultaten afhangen van de (in)elasticiteit van het arbeidsaanbod. Wel is de motivatie voor het ontzien van de sollicitatieplicht voor ouderen (dat er toch geen banen voor deze groep zijn) minder sterk voor de jaren negentig dan voor de jaren tachtig.

2.5.3 CONCLUSIE

De traditionele arbeidsmarkttheorieën kunnen weliswaar redelijk voorspellen wat er gebeurt in rustige perioden zonder schokken maar in bovenstaande analyse zagen we echter dat dit niet voldoende is. Het huidige uitkeringssysteem maakt namelijk met name in turbulente tijden de arbeidsmarktpositie van ouderen extra kwetsbaar. We hebben dus weer het instrumentarium van de moderne arbeidsmarktleer nodig.

Samenvattend kunnen we stellen dat de participatiegraad van ouderen in vergelijking met andere OECD-landen laag is in Nederland. De voorgestelde effecten zullen daarom positieve participatie-effecten hebben. We moeten ons wel realiseren dat de lagere belastingpremies voor ouderen gefinancierd moeten worden uit hogere premies voor jongeren (bij gegeven omvang van de collectieve sector). Als er echt tekorten ontstaan op de arbeidsmarkt is het wellicht wenselijk om ouderen de mogelijkheid te geven om op vrijwillige basis langer door te werken dan op dit moment mogelijk is. Te denken valt aan een flexibelere pensioensregeling waarbij werknemers de keuze hebben tussen langer werken en een hoger pensioen of eerder ophouden met werken en een laag pensioen. In de VS wordt de hoogte van het pensioen bijvoorbeeld bepaald door de zogenaamde Primary Insurance Amount (PIA), een gewogen gemiddelde van in het verleden verdiende lonen.
Het pensioen wordt uitgekeerd op 67-jarige leeftijd maar men kan ook op 62-jarige leeftijd stoppen en een geringer pensioen verdienen. Het is in dit systeem ook mogelijk om te blijven werken naast het pensioen maar dit inkomen wordt wel belast.

Een andere mogelijkheid is het blijvend op peil houden van de vaardigheden van ouderen om op die manier voortijdige uittreding te voorkomen, (zie ook WRR 1997). Daarnaast kunnen er meer prikkels worden ingebouwd voor ouderen voordat ze langdurig werkloos worden. Afschaffing van de sollicitatieplicht past daar niet in.

2.6 SCHOLING VAN LAAGGESCHOOLDEN[9]

De participatiegraad onder laagopgeleiden is ook erg laag. Wellicht zijn deze mensen het slachtoffer van verdringing. Onder verdringing verstaan we het proces waarbij laagopgeleiden werkeloos worden of blijven doordat hoogopgeleiden eenvoudige banen bezetten. In hoeverre helpt hier een: 'trek-in-de-schoorsteen'-beleid?

2.6.1 VERDRINGING

We kunnen allereerst een onderscheid maken tussen structurele verdringing en cyclische verdringing. In deze paragraaf richten wij ons voornamelijk op cyclische verdringing. De reden hiervoor is tweeledig. Ten eerste is het vrijwel onmogelijk is om structurele verdringing te meten en ten tweede is het uit theoretisch oogpunt niet plausibel dat werkgevers en werknemers langdurig de kans op een betere allocatie zullen laten liggen. In de praktijk wordt structurele verdringing als volgt gemeten. Eerst wordt een ruwe maat voor baancomplexiteit genomen en een ruwe maat voor de kwaliteit van de werknemer (onderwijsniveau). Vervolgens wordt er dan gekeken wat het gemiddelde opleidingsniveau op een bepaald baanniveau is en hoe dit in de tijd verandert. Deze methode kampt echter met een aantal fundamentele problemen. Los van het feit dat opleiding en baancomplexiteit ordinale grootheden zijn met een verschillende metriek, waardoor het vergelijken van gemiddelden weinig zegt, is er nog een ander probleem, namelijk dat opleiding een beperkte maat is voor iemands kwaliteiten. Opleidingsrichting, doorzettingsvermogen etc. zijn van minstens even groot belang. Dus zelfs onder een optimale allocatie van banen en werknemers zullen we waarnemen dat sommige werknemers met een hoge opleiding eenvoudige banen bezetten en dat sommige werknemers met een lagere opleiding complexe banen bezetten. Een ander belangrijk probleem bij het meten van verdringing is dat de vereisten voor een gegeven baanniveau in de tijd kunnen veranderen. We moeten dus erkennen dat het met de bestaande gegevens uitermate moeilijk is om iets te zeggen over het bestaan van structurele verdringing.

Cyclische verdringing is ook niet makkelijk te meten, maar omdat de nadruk ligt op verschuivingen van de verdeling van opleidingsniveaus binnen een bepaald functieniveau in de tijd in plaats van op een momentopname van deze verdeling, kan aan veel van de bezwaren tegemoet gekomen worden. Hier volgen we de operationele definitie van verdringing uit Gautier, Van den Berg, Van Ours en Ridder (1998). *Cyclische verdringing treedt op als in recessies, binnen een gegeven functieniveau, de hoeveelheid scholing (gemeten in jaren) van de instroom relatief hoog is t.o.v. de uitstroom.* De definitie is ruim opgezet. Er wordt toegestaan dat verdringing zowel een instroomfenomeen (minder laagopgeleiden stromen in op eenvoudige banen) als een uitstroomfenomeen (meer laagopgeleiden verlaten eenvoudige functies) kan zijn. In de bovengenoemde studie wordt

echter weinig bewijs gevonden voor het bestaan van cyclische verdringing in de jaren negentig. Alle empirische studies naar verdringing kampen echter met verschillende meetproblemen. Het blijft daarom zinvol om verdringing ook vanuit theoretisch oogpunt te bestuderen.

Het verdringingsverhaal heeft een sterke aantrekkingskracht. Het is aannemelijk dat hooggeschoolden die geen baan kunnen vinden liever een eenvoudige functie accepteren dan werkloos te blijven en wellicht zijn ze ook nog iets productiever op eenvoudige banen dan laaggeschoolden, zodat ze door werkgevers geprefereerd worden.[10] Vervolgens wordt er dan vaak geconcludeerd dat scholing weinig zin heeft (de hoogopgeleiden komen toch alleen maar op eenvoudige functies terecht) en dat beleid gericht op baancreatie aan de onderkant ook geen zin heeft, omdat deze banen toch weer door hoogopgeleiden bezet zullen worden. Er wordt dan echter een belangrijke denkfout gemaakt, namelijk dat de arbeidsmarkt een star en gesloten systeem is. In werkelijkheid zien we dat zowel de omvang als de samenstelling van het baanaanbod zich na verloop van tijd aanpast aan de omvang en samenstelling van de beroepsbevolking. Het is bijna te triviaal om op te schrijven, maar grote landen hebben meer banen dan kleine landen en landen met een goed getrainde beroepsbevolking hebben relatief meer complexe banen dan landen met een slecht getrainde beroepsbevolking. Dit is nauwelijks controversieel maar betekent wel dat scholing vanzelf (na verloop van tijd) zal leiden tot de creatie van meer complexe banen of dat bepaalde nieuwe technologieën werknemers zullen stimuleren om meer in bepaalde opleidingen te investeren. Denk bijvoorbeeld aan alle nieuwe opleidingen die na de introductie van de computer ontstaan zijn. Betekent dit dan dat er helemaal geen plaats voor verdringing is? Neen, want zoals we in paragraaf 2.3.2 zagen bestaan er allerlei fricties die voorkomen dat het baanaanbod zich onmiddellijk aan de omvang en samenstelling van het arbeidsaanbod aanpast. Het betekent wel dat iemand die onvrijwillig onder zijn niveau terechtkomt zal proberen een betere functie te vinden en dat bedrijven met complexe vacatures zullen doorzoeken naar werknemers die onder hun niveau werken.

Dus als we verdringing zien als het proces waarbij werkloze hoogopgeleiden tijdelijk een functie onder hun niveau accepteren en vervolgens doorzoeken naar een functie op hun niveau dan verwachten we dat verdringing met name plaatsvindt in recessies, wanneer relatief veel hoogopgeleiden werkloos zijn.

2.6.2 EMPIRISCHE STUDIES NAAR CYCLISCHE VERDRINGING

Eén van de eerste studies naar cyclische verdringing is die van Teulings en Koopmanschap (1989). Hierin worden regionale werkloosheidsverschillen gebruikt als maat voor arbeidsmarktspanning. Zij constateren dat in regio's met een relatief hoge werkloosheid, de fractie laagopgeleiden werkzaam in functies waarvoor in het algemeen slechts een lagere opleiding vereist is relatief gering is en concluderen dat verdringing plaatsvindt. Er kan echter niet uitgesloten worden dat de gevon-

den resultaten het gevolg zijn van 'labour hoarding' van productievere hoogopgeleiden op de betreffende functies. Een ander probleem is dat er mobiliteit plaatsvindt tussen regio's.[11]

Van Ours en Ridder (1995) maken gebruik van V/U ratio's in verschillende arbeidsmarktsegmenten om te testen of er cyclische verdringing is. Het idee is dat verdringing plaatsvindt als de V/U ratio in een lager aansluitend segment hoger is dan in het eigen segment. Alleen dan is het volgens hun model optimaal om arbeid beneden het eigen niveau aan te bieden. Hun conclusie is dat HBO-ers mogelijk door academici verdrongen worden maar dat er in het onderste segment geen verdringing plaatsvindt. Critici van deze benadering betogen dat aanbieders van eenvoudige banen juist de voorkeur geven aan hoogopgeleiden, dus dat bij een gegeven V/U-ratio hoogopgeleiden meer kans hebben op een baan. Maar zoals uit de vorige paragraaf bleek moeten de hoogopgeleiden dan veel productiever zijn op eenvoudige functies dan laagopgeleiden en het is de vraag of we dan nog over verdringing moeten spreken.

In zekere zin volgen Van Ours en Ridder een aanbod-georiënteerde benadering. Het beslissingsprobleem is geformuleerd vanuit de individuele baanzoeker die moet beslissen of hij een baan onder zijn niveau accepteert. In Gautier et al. (1998) wordt vanuit de vraagkant onderzocht of individuele bedrijven voor gegeven functieniveaus, tijdens recessies, het gemiddelde niveau opschroeven. In deze studie staat het verschil in opleidingsniveau tussen de werknemers die in een bepaald jaar instromen en de werknemers die uitstromen binnen een gegeven baancomplexiteitsniveau, centraal. Dit verschil wordt verklaard uit een aantal bedrijfskarakteristieken en uit het kalenderjaar (als proxy voor de stand van de conjunctuur). We hebben informatie over 7 baancomplexiteitsniveaus.

Verdringing treedt op als het effect van een recessiejaar op de afhankelijke variabele positief is. Alleen voor één van de lagere baancomplexiteitsniveaus (eenvoudige, zich herhalende activiteiten die onder directe supervisie plaatsvinden) wordt enig bewijs voor cyclische verdringing gevonden. Een F-test over alle 7 baancomplexiteitsniveaus laat echter zien dat het totale effect van het recessiejaar niet significant is.

Bovengenoemde studie is minder gevoelig voor de in de inleiding genoemde kritiek, omdat gekeken wordt naar een verschuiving van de verdeling van werknemers over banen (over de conjunctuurgolf) of van banen over werknemers en niet naar de verdeling op één moment. Daarnaast wordt in deze studies een korte periode bekeken waardoor de mogelijkheid wordt uitgesloten dat de vereisten binnen gegeven functieniveaus sterk zijn toegenomen. Dit is echter ook gelijk een zwakte, omdat de gevonden resultaten alleen op het begin van de jaren negentig betrekking hebben.

Samengevat is er dus weinig bewijs voor het bestaan van cyclische verdringing in de jaren negentig.

2.6.3 BELEID

Volgens veel aanhangers van de verdringingshypothese, De Beer (1996), Van Zon et al. (1997), kan de overheid het beste een 'trek-in-de-schoorsteen-beleid' voeren. Hiermee wordt bedoeld dat de overheid baancreatie in het topsegment moet stimuleren.[12] Daarnaast wordt vaak gezegd dat onderwijs minder zin heeft als hogeropgeleiden toch onder hun niveau terechtkomen. Het idee is dat de hoogopgeleiden de eenvoudige banen verlaten en er vanzelf meer ruimte vrij komt aan de onderkant. Er zijn echter een aantal bezwaren aan te voeren tegen deze twee traditionele beleidsconclusies. Ten eerste zagen we dat het bewijs voor verdringing vrij mager is. Ten tweede is het de vraag waarom de overheid banen in het topsegment moet scheppen terwijl de markt dit blijkbaar zelf niet winstgevend vindt. Ten derde zijn beide beleidsvoorstellen gebaseerd op een nogal statisch en mechanisch wereldbeeld. Hieronder beschrijven we aan de hand van simulaties met het in paragraaf 2.2.4 en subparagraaf 2.3.2 beschreven zoekmodel met heterogene werknemers en banen dat zelfs als veel hoogopgeleiden eenvoudige functies bezetten, scholing wel degelijk tot minder werkloosheid in het onderste segment zal leiden en dat beleid dat zich direct op de onderkant richt effectiever is dan een 'trek-in-de-schoorsteen'- aanpak. Dit model is met name geschikt om de macroeconomische effecten van scholing te beschrijven. Als het gaat om de baten van scholing wordt meestal traditioneel gekeken naar de effecten van scholing op lonen, terwijl we eigenlijk geïnteresseerd zijn in de totale effecten van scholing op iemands arbeidsmarktpositie (dus ook in hoeverre het de kans op een baan vergroot). Met andere woorden, we willen de verwachte inkomsten over een gehele loopbaan van een geschoolde en een ongeschoolde werknemer met elkaar vergelijken. Er blijkt uit dit model dat scholing zowel de kans op een baan als het verwachte inkomen voor een individu vergroot. Bovendien leidt een goed opgeleide beroepsbevolking tot een groter aanbod van complexe vacatures. De positie van degenen die niet geschoold worden zal in het algemeen (maar niet noodzakelijkerwijs), iets verslechteren. Het netto effect van scholing in termen van werkgelegenheid en productie is echter positief. In Gautier en Pomp (1999) laten we zien dat dit resultaat ook in een efficiency-wage-model standhoudt. Uit beide modellen blijkt ook dat de laagopgeleide werklozen meer baat hebben bij een beleid dat zich direct richt op de onderkant (bijv. via belastingvoordelen) dan bij een trek-in-de-schoorsteen-beleid, omdat het totale vacatureaanbod aan de onderkant afneemt indien de kans voor een hoogopgeleide op een complexe baan toeneemt.[13] Het stimuleren van extra overheidsbanen aan de onderkant (het huidige beleid) heeft een positief effect op de werkgelegenheid maar leidt ook tot een geringer effectief arbeidsaanbod voor de marktsector en daardoor tot een geringer aanbod van vacatures in de marktsector. Op dit moment bestaan er echter geen betrouwbare schattingen over de effectiviteit van dit beleid. De belangrijkste beleidsconclusies is dus

dat zelfs als verdringing optreedt, daar niet uit volgt dat scholing geen zin heeft en dat een trek-in-de-schoorsteen-beleid gewenst is.

2.6.4 CONCLUSIE

In deze paragraaf hebben we betoogd dat structurele verdringing empirisch nauwelijks goed te meten is en uit theoretisch oogpunt niet plausibel is. Het is aannemelijk dat als er zoiets als verdringing bestaat, het een fenomeen is dat voornamelijk tijdens recessies plaatsvindt. Voor de jaren negentig vinden we echter weinig bewijs voor het bestaan van cyclische verdringing. Maar zelfs als verdringing optreedt zijn veel van de traditionele beleidsaanbevelingen zoals dat investeringen in scholing uit economische oogpunt geen zin hebben en dat de overheid een trek-in-de-schoorsteen-beleid moet voeren onjuist. Bovenstaande beleidsaanbevelingen zijn namelijk gebaseerd op een starre, mechanische en statische arbeidsmarkt. Als we interacties toestaan tussen de omvang en samenstelling van de vraag naar en het aanbod van arbeid, zien we dat scholing wel degelijk zin heeft en beleid dat direct gericht is op het onderste segment van de arbeidsmarkt ook effectief kan zijn.

2.7 SAMENVATTING EN AFSLUITENDE OPMERKINGEN

In dit rapport hebben we aangegeven hoe vanuit de moderne arbeidsmarktliteratuur naar een aantal concrete beleidsvoorstellen ter bevordering van de arbeidsmarktparticipatie gekeken kan worden. Voor dat we onze belangrijkste conclusies samenvatten willen we tot slot nog één beperking van deze studie benadrukken. We moeten ons namelijk realiseren dat zowel de overheid als de marktpartijen deelnemers zijn aan het economische proces en dat er complexe interacties tussen beiden bestaan. Dit betekent dat we niet zonder meer kunnen concluderen dat uit de simpele observatie dat een bepaalde marktuitkomst suboptimaal is, dat dit door de overheid kan worden gecorrigeerd, zonder het hele politieke besluitvormingsproces met alle transactiekosten mee te nemen. Op dit moment staat het onderzoek naar de economie van de politieke besluitvorming echter nog in de kinderschoenen. Een uitstekend en goed leesbaar overzicht over de stand van zaken in dit onderzoeksgebied is Dixit (1996). Hieronder volgt nog een kort overzicht van de voorgestelde maatregelen.

Het eerste voorstel betrof een toeslagensysteem waarbij tegelijk het minimumloon verlaagd wordt. Het ligt in de verwachting dat de participatie verhoogd wordt omdat de positie van werkloosheid verslechtert ten opzichte van werkgelegenheid. De welvaartseffecten zijn echter ambigu. Positief is dat er meer banen bij komen en meer arbeid productief wordt aangewend. Negatief is dat er voornamelijk ‘slechte’ banen zullen worden geschapen en dat de bereidheid om in risicovolle sectoren te werken minder aantrekkelijk zal zijn. Tot slot is het moeilijk om tege-

lijkertijd een politiek acceptabel uitkeringsniveau te combineren met een werkplicht omdat het niet al te moeilijk is om constructies te verzinnen waarbij een werknemer alleen officieel werkt om op die manier het recht op een uitkering te houden.

In het tweede voorstel moeten werkgevers betalen voor de accumulatie van algemeen menselijk kapitaal van de werknemers die ze ontslaan. Tegelijkertijd vervallen de bestaande ontslagbelemmeringen. Het is duidelijk dat de financiering van ‘employability’ van ontslagen werknemers op zichzelf ook een vorm van ontslagkosten is. Daarom hebben we ons voornamelijk gericht op de bestaande literatuur over de werkgelegenheids- en welvaartseffecten van ontslagkosten. Het is onwaarschijnlijk dat hogere ontslagkosten in Nederland tot meer werkgelegenheid zullen leiden. Vanuit die optiek is het van belang dat de ontslagkosten in elk geval niet hoger moeten zijn dan de huidige ontslagkosten. Daarnaast is het niet duidelijk wat de voordelen zijn om de cursussen te laten betalen door bedrijven die mensen ontslaan in plaats van uit algemene middelen en om de toegang tot de cursussen te beperken tot louter ontslagen werknemers.

Het derde voorstel heeft als doel om de participatie van ouderen te verhogen. Empirisch onderzoek suggereert dat in vergelijking met andere OECD-landen, de participatie van ouderen in Nederland onevenredig laag is, hetgeen suggereert dat de lage participatie van deze groep niet alleen met gezondheid te maken heeft. In principe is er dus ruimte voor de voorgestelde vraag en aanbodprikkels. We weten echter op dit moment nog niet in hoeverre de lage participatie van ouderen door teruglopende vraag wordt veroorzaakt. Tenslotte geldt ook hier dat om het gestelde doel te bereiken er wellicht betere beleidsopties bestaan zoals de ‘impliciete belasting’ op doorwerken na het tweeënzestigste jaar te verlagen.

Een andere groep waarvoor de participatie opvallend laag is, is de groep van laaggeschoolden. Een populaire opvatting is dat dit door verdringing wordt veroorzaakt. We gaven in paragraaf 2.6 aan dat het bewijs voor verdringing zowel uit empirisch als uit theoretisch oogpunt mager is. Uit paragraaf 2.3.4 bleek dat de participatie voor deze groep verhoogd kan worden door een verlaging van de *replacement rate*. In het algemeen kunnen we stellen dat om de participatie voor deze groep te verhogen de overheid zich beter direct op de onderkant kan richten dan door baancreatie in het topsegment te stimuleren.

Tot slot nog enkele opmerkingen. Er zijn enkele typen van niet-participanten die in Nederland in grotere mate voorkomen dan elders. Ten eerste hebben wij nog decennialang te maken met een stuwmeer aan WAO-ers. De omvang van de in- en uitstroom van de WAO is groter c.q. kleiner dan bij de beleidsverandering van enkele jaren geleden werd verwacht. Dit gegeven kan de uitkeringshoogte opnieuw in discussie brengen, opdat de WAO minder aantrekkelijk en minder kostbaar wordt. Ten tweede, Nederland wordt al jaren geconfronteerd met immigratiegolven die groter zijn dan in veel vergelijkbare landen. Veel immigranten worden

niet-participant en zijn ongeschoold. Overwogen dient te worden om het huidige immigratiebeleid ook te bezien vanuit een oogpunt van een doelmatige arbeidsmarkt.

De theorieën waarin fricties centraal staan benadrukken het belang van *de mogelijkheid van mobiliteit* voor de aantrekkelijkheid van werk boven niet-participatie. Dit werkt zowel op microniveau ('als mobiliteit makkelijk is dan stroom je sneller door naar een hoger loon') als op macroniveau ('als mobiliteit makkelijk is dan hebben werknemers meer macht en zijn de lonen hoger'). Arbeidsbemiddeling helpt hierbij voor werklozen. Uit empirische studies blijkt dat dit vooral van belang is voor werklozen met weinig kansen. Daarnaast is de (potentiële) mobiliteit van werkenden van belang. Een hoge wig (bijv. ten gevolge van hoge WAO-premies) belemmert zulke mobiliteit. Hoge transactiekosten op de huizenmarkt, een slechte infrastructuur, en hoge huizenprijzen ten gevolge van een gebrek aan bebouwbare grond belemmeren zulke mobiliteit ook.

NOTEN

* Dr. P. A. Gautier is werkzaam bij de Faculteit Economische Wetenschappen, Erasmus Universiteit Rotterdam en het Tinbergen Instituut. Prof. dr. G. J. van den Berg is werkzaam aan de Faculteit Economische Wetenschappen en Econometrie, Vrije Universiteit Amsterdam, Tinbergen Instituut, en CEPR

1 Belangrijke theorieën zijn achtereenvolgens (*a*) de evenwichtszoektheorie (de belangrijkste artikelen aan het begin van deze literatuur zijn Albrecht en Axell (1984) en Mortensen (1990), (*b*) de 'job matching'- theorie Jovanovic (1979), Pissarides (1990), Mortensen en Pissarides (1994) en (*c*) de 'efficiency wage'-theorie (Shapiro en Stiglitz (1984), Weiss (1991)).

2 Zie bijvoorbeeld Angrist (1992), Manski (1995), Heckman en Smith (1996) en, dichter bij huis, Abbring en Van den Berg (1999).

3 Dit is ook in Nederland het geval.

4 Naast deze twee hoofdvertakkingen bestaan er ook zoekmodellen waarin 'efficiency wages' betaald worden, zie bijvoorbeeld Mortensen en Pissarides (1999). In de bekendste versie van de efficiënte loontheorie (van Shapiro en Stiglitz 1984)) is het te kostbaar voor bedrijven om hun personeel continu te monitoren. In plaats daarvan doen ze dit steekproefsgewijs. Als een werknemer onvoldoende productief is, wordt hij ontslagen. Om ervoor te zorgen dat de werknemer toch zijn best doet, moet de werkgever een loon boven het marktruimende loon betalen.

5 Arbeidsbemiddeling maakt betere combinaties mogelijk en levert dus geld op; of dit voldoende is om de bemiddelingskosten te betalen is een empirische kwestie.

6 In de eenvoudigste versie van ons model zijn werknemers alleen in het loon geïnteresseerd, zodat het loon voor werkgevers ook het enige instrument is waarmee werknemers aangetrokken en behouden kunnen worden.

7 In WRR (1997) worden gelijksoortige vraag- en aanbodeffecten genoemd.

8 Zie respectievelijk:Kapteyn en De Vos (1997), Diamond en Gruber (1997), Palme en Svensson (1997) en Oshio en Yashiro (1997).

9 In paragraaf 2.3.5 wordt ingegaan op de vraag of een systeem waarbij de werkloosheidsuitkering de vorm krijgt van een toeslag op eigen inspanning en waarbij het minimumloon fors omlaag gaat de positie van laaggeschoolden verbetert.

10 A priori is het niet duidelijk of dit het geval is. Het is onwaarschijnlijk dat een hoogleraar meer hamburgers flipt dan een ongeschoolde arbeider maar bij andere functies is het wel mogelijk dat meer dan de vereiste scholing productief kan worden ingezet. Denk bijvoorbeeld aan een ober die vele talen spreekt of een verpleger met veel medische kennis. Toch vinden Gautier et al. (1999) dat op gegeven functieniveaus in gegeven bedrijven extra scholing niet tot hogere lonen leidt.

11 De auteurs geven echter wel bewijs dat de mobiliteit tussen regio's voor niet-academici zeer gering is.

[12] Zij hoeft dat niet noodzakelijk zelf te doen, maar kan dat ook d.m.v. belasting-prikkels doen.

[13] Als de arbeidsmarkt totaal gesegmenteerd is, hangt het vacatureaanbod aan de onderkant niet langer af van de kans voor een hoogopgeleide om een eenvoudige baan te bezetten. In dat geval heeft een trek-in-de-schoorsteen-beleid echter helemaal geen effect en beleid dat direct op de onderkant gericht is wel.

LITERATUUR

Atkinson, A.B. (1995) *Incomes and the Welfare State: Essays on Britain and Europe,* Cambridge: Cambridge University Press.

Abbring, J.H. en G.J. van den Berg (1999) *The nonparametric identification of treatment effects in duration models*, Working paper, Vrije Universiteit, Amsterdam.

Abbring, J.H., G.J. van den Berg en J.C. van Ours (1994) *The anatomy of unemployment dynamics*, Working paper, Tinbergen Instituut, Amsterdam.

Abbring, J.H., G.J. van den Berg en J.C. van Ours (1997) *The effect of unemployment insurance sanctions on the transition rate from unemployment to employment*, Working paper, Tinbergen Instituut, Amsterdam.

Abbring, J.H., G.J. van den Berg, Pieter A. Gautier, A.G.C. Van Lomwel en J.C. van Ours (1998) *Displaced Workers in the United States and the Netherlands*, TI- discussion paper 84/3.

Albrecht, J.W. en B. Axell (1984) 'An equilibrium model of search unemployment', *Journal of Political Economy*, 92: 824-840.

Angrist, J.D. (1992) *What can be learned from a natural experiment?,* Working paper, Hebrew University, Jerusalem.

Beer, P. de (1996) *Het onderste kwart; werk en werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Rijswijk.

Bentolila S. en G. Bertola (1990) 'Firing costs and labour demand: How bad is Eurosclerosis?' *Review of Economic Studies,* 57: 381-402.

Berg, G.J. van den (1998) 'Multiple equilibria and minimum wages in labor markets with informational frictions and heterogeneous production technologies', *Mimeo*, Free University Amsterdam.

Berg, G.J. van den, en G. Ridder (1997) 'Het effect van minimumloon en uitkeringshoogte op werkloosheid en lonen', *Tijdschrift voor Politieke Ekonomie* 20-1.

Berg, G.J. van den, en G. Ridder (1998) 'An empirical equilibrium search model of the labor market', *Econometrica*, 66: 1183-1221

Berg, G.J. van den, B. van der Klaauw en J.C. van Ours (1997) *Punishing welfare recipients for noncompliance with job search guidelines*, Working paper, Tinbergen Instituut, Amsterdam.

Berg, G.J. van den, en B. van der Klaauw (1999) 'Evaluating the effect of counseling and monitoring on the transition rate from unemployment to work, using data from a social experiment', *mimeo,* Vrije Universiteit Amsterdam.

Boone J. (1998) 'Unemployment insurance and workers'mobility', *Mimeo*, Tilburg University.

Botman, D.P.J. (1999) 'Vouchers as a Way to Finance Unemployment Benefits', *Economics Letters*, 62, 2: 223-227.

Burda M. (1992) 'A note on firing costs and severance benefits in equilibrium unemployment', *Scandinavian Journal of Economics*, 94: 479-489.

Caballero R.J. (1992) 'A Fallacy of Composition', *American Economic Review* 82, 5: 1279-1292.

Caballero, R., E.M.R.A. Engel and J. Haltiwanger (1995) 'Plant-Level Adjustment and Aggregate Investment Dynamics' *Brookings Papers on economic Activity*, 2: 1-55.

Caballero, R.J. en M.L. Hammour (1996) *The macroeconomics of specificity*, Working paper, New York: Columbia University.

Card, D. en A.B. Krueger (1995) *Myth and measurement: the new economics of the minimum wage,* Princeton: Princeton University Press.

Davis S.J. en J. Haltiwanger, (1992) 'Gross Job Creation, and Employment Reallocation', *Quarterly Journal of Economics*: 820-863.

Diamond, P. en J. Gruber (1997) Social security and retirement in US, *NBER Working Paper* 6097.

Dixit, A.K. (1996) *The making of economic polic,* Cambridge MA: MIT Press.

Gautier P.A. (1999) *Unemployment and search externalities in a model with heterogeneous jobs and heterogeneous workers*, TI discussion paper.

Gautier P.A., G.J. Van den Berg J.C. Van Ours en G. Ridder (1998) *Worker turnover at the firm level and crowding out of lower educated workers*, RM, Free University Amsterdam.

Gruber, J. en D. Wise (1997) Social security and retirement around the world, *NBER Working Paper* 6134.

Hopenhayn H. en R. Rogerson (1993) 'Job turnover and policy evaluation: A general equilibrium analysis', *Journal of Political Economy*, 101: 915-38.

Heckman, J.J. en J.A. Smith (1996) 'Experimental and nonexperimental evaluation', in G. Schmid et al. (eds.) *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham: Edward Elgar.

Jovanovic, B. (1979) 'Job matching and the theory of turnover', *Journal of Political Economy*, 87: 972-990.

Kerkhofs, M.J.M., Lindeboom, M. en J.J.M. Theeuwes (1999) 'Retirement financial incentives and health', forthcoming in *Labour Economics.*

Lindeboom, M (1998) *Microeconometric analysis of the retirement decision: The Netherlands*, OECD working paper no 206.

Manski, C.F. (1995) *Identification Problems in the Social Sciences*, Cambridge: Harvard University Press.

Kapteyn, A. en K. De Vos, (1997) *Social security and retirement in the Netherlands*, NBER working paper 6135.

Lazear, E.P. (1990) Job security provisions and employment, *Quarterly Journal of Economics:* 698-726.

Ljungqvist, L. (1997) How do layoff costs affect employment? , *Mimeo*, Stockholm School of Economics.

Ljungqvist L. and T.J. Sargent (1998) The European unemployment dilemma, *Journal of Political Economy*, 106: 514-550.

Mortensen, D.T. (1990) 'Equilibrium wage distributions: a synthesis', in J. Hartog et al. (eds.) *Panel data and labour market studies*, Amsterdam: North-Holland.

Mortensen, D.T. en C.A. Pissarides (1994) 'Job creation and destruction in the theory of unemployment', *Review of Economic Studies*, 61: 397-415.

Mortensen, D.T. en C.A. Pissarides (1999) ‘New developments in models of search in the labor market’, forthcoming in *Handbook of Labor Economics*.

Oshio, T. en Yashiro, N. (1997) *Social security and retirement in Japan*, NBER Working Paper 6156.

Ours J.C. van en G. Ridder (1995) ‘Job Matching and job competition: Are lower educated workers at the back of job queues?’, *European Economic Review,* 39: 1717-31.

Palme, M. en I, Svensson (1997) *Social security and retirement in Sweden*, NBER Working Paper 6153.

Pissarides, C.A. (1990) *Equilibrium Unemployment Theory*, Oxford: Basil Blackwell.

Shapiro, C. en J.E. Stiglitz (1984) ‘Equilibrium unemployment as a worker discipline device’, *American Economic Review*, 74: 433-444.

Teulings C.N. en M. Koopmanschap (1989) An econometric model of crowding out of lower education levels, *European Economic Review,* 33: 1653-64.

Topel R.H. (1983) ‘On layoffs and unemployment insurance’, *American Economic Review*, 73: 541-559

Vuuren, A. van, G.J. van den Berg en G. Ridder (1999) ‘Measuring the equilibrium effects of unemployment benefits dispersion’, *Mimeo*, Vrije Universiteit Amsterdam.

Weiss, A. (1991) *Efficiency wages*, Oxford: . Clarendon Press

WRR (1997) *Van verdelen naar verdienen*, Rapporten aan de regering nr. 51, Den Haag: Sdu uitgeverij.

Zon A. Van , J. Muysken en H.Meijers (1997*) On trickling chimneys and other unemployment misery*, Merit-Research Memorandum 2/97-006, Maastricht.

3 ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE EN VERKEER

EEN BIJDRAGE TOT ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE EN -DYNAMIEK IN EEN KENNISINTENSIEVE SAMENLEVING

*A.J. van der Vlist, C. Gorter en P. Rietveld **

3.1 INLEIDING

De huidige maatschappelijke discussies[1] over bereikbaarheid van stedelijke gebieden, en maatregelen ter verbetering hiervan, zoals de introductie van rekeningrijden, de constructie van zowel grote als diverse kleine infrastructurele werken zoals de aanleg van aparte busbanen, tunnels, lightrail-systemen, en de hoge snelheidslijn (HSL), geven aan dat infrastructuur en verkeer een belangrijk element is in onze moderne, kennisintensieve samenleving. De auto speelt hierbij een prominente rol. Enerzijds heeft het toegenomen autogebruik in de afgelopen decennia geleid tot een verbetering van de bereikbaarheid, door de ontsluiting van omvangrijke gebieden. Anderzijds heeft de sterke toename van mobiliteit geleid tot een stijging van het aantal files waardoor de aanvankelijke verbetering in bereikbaarheid onder druk kwam te staan. Deze toename van mobiliteit wordt in het algemeen toegeschreven aan de toegenomen welvaart, verbeterde infrastructuur, en veranderde arbeidsmarkt. Het is daardoor niet onlogisch dat veel van de maatschappelijke discussies zich vooral richten op het beheersen van de groei in het autogebruik. Een groot aantal studies bespreken de noodzaak van de beheersing van de mobiliteit ter verbetering van de bereikbaarheid (zie o.a. Vleugel en Van Gent 1991; Priemus en Nijkamp 1994; Van Gent et al. 1998). Traditioneel wordt de mobiliteit en de noodzaak van beheersing daarvan gezien vanuit een milieuperspectief (zie Blaas e.a. 1992) dan wel vanuit bereikbaarheid of handelsperspectief, waarbij mobiliteit en bereikbaarheid elkaar wederzijds beïnvloeden (zie Van Gent et al. 1998).

De studie naar bereikbaarheid richt zich hier in het bijzonder op de bereikbaarheid van woon- en werklocaties. Zoals bekend hangen mobiliteit en modaliteitskeuze wederzijds af van de positie op de arbeidsmarkt, de aard van het dienstverband en het type werknemer. Immers, de mobiliteit en de daarvan afgeleide bereikbaarheid hangen sterk samen met het functioneren van de (regionale) arbeidsmarkt. Steeds vaker wordt de toegenomen arbeidsmarktparticipatie als een van de belangrijkste oorzaken van de toename in mobiliteit aangemerkt (zie bijvoorbeeld Muconsult 1999; of de Perspectieven Nota (MVenW 1999). Hoewel inzicht in de wederzijdse samenhang tussen arbeidsmarkt en verkeer van groot belang is voor het functioneren van de economie als geheel, en de arbeidsmarkt in het bijzonder, heeft het in Nederland tot nu toe weinig systematisch aandacht gekregen.

In deze bijdrage beschrijven we de wederzijdse samenhang tussen arbeidsmarkt en verkeer (par.3. 2). Waar mogelijk zullen we in de bespreking ons nader richten op de relatie congestie en arbeidsmarktparticipatie. We baseren ons op bestaande studies en gepubliceerde gegevens -voornamelijk van het CBS (par. 3.3 en 3.4). Een globale verkenning van de ontwikkelingen tot 2020 wordt gegeven in paragraaf 3.5. Paragraaf 3.6 ordent de resultaten van een aantal analytische studies op dit terrein. In paragraaf 3.7 bespreken we beleidsrichtingen. Paragraaf 3.8 bevat de conclusies en thema's voor vervolgonderzoek.

3.2 RUIMTELIJKE INTERACTIE TUSSEN WERKEN EN WOON-WERKVERKEER

In figuur 3.? (Bijlage II) brengen we de ruimtelijke interactie tussen wonen, werken en woon-werkafstanden in kaart. De figuur laat zien hoe enerzijds arbeidsmarktparticipatie afhangt van de af te leggen pendelafstand en bereikbaarheid, maar hoe anderzijds bereikbaarheid afhangt van de arbeidsmarktparticipatie. Immers toename in de arbeidsmarktparticipatie leidt via een toename in de mobiliteit, de verkeersintensiteit, en in het aantal en de zwaarte[2] van files als geheel, tot een afname in de bereikbaarheid. Het is duidelijk dat met de toegenomen mobiliteit en congestie, bereikbaarheid aan belang toeneemt. Bereikbaarheid, het gemak waarmee een individu een gegeven werklocatie kan bereiken[3], is voor een groot deel idiosyncratisch, dat is, het hangt in grote mate af van de individuele waardering die de persoon hecht aan bereikbaarheid. In het algemeen echter hangt bereikbaarheid, zoals hierboven gedefinieerd, sterk af van de vervoerswijze. Immers, een slechte bereikbaarheid in termen van het openbaar vervoer impliceert niet direct en vanzelfsprekend een slechte bereikbaarheid per auto, bus of fiets. Ten tweede, wordt bereikbaarheid – afhankelijk van de gebruikte bereikbaarheidsmaatstaf – bepaald door de vorm en de dichtheid van de stad, de spreiding van de woon- en werkfuncties, en het belang dat aan de verschillende ritmotieven wordt toegekend (zie voor bereikbaarheidsmaatstaven en een bespreking hiervan Hakfoort en Rietveld 1998).

Daarnaast beoogt de figuur de samenhang tussen werk en woonlocaties weer te geven, en de implicaties hiervan voor mobiliteit en arbeidsmarktparticipatie.
De ligging en de bereikbaarheid van woningbouwlocaties ten opzichte van werklocaties is een belangrijke factor in de vraag naar mobiliteit[4]. Immers, de ruimtelijke verdeling van de vraag naar mobiliteit is nauw gerelateerd aan de ruimtelijke verdeling van banen. Naast de beschikbaarheid van infrastructuur heeft de nabijheid van een werkgelegenheidsconcentratie invloed op de modaliteit, en het tijdstip waarop gereisd zal worden.

Hypothetisch stellen we dat de toename in de participatiegraad enerzijds leidt tot meer woon-werkverplaatsingen, maar als gevolg van toegenomen congestie ander-

zijds kan leiden tot minder verplaatsingen als gevolg van minder, maar langere werkdagen, een toename van arbeid buiten 'normale' werktijden, flexibilisering van arbeid, of een toename in het aantal telewerkers. Als zodanig zou mobiliteit in zekere mate een zichzelf regulerend proces zijn.

3.3 MOBILITEIT EN WOON-WERKVERKEER

In deze paragraaf geven we een overzicht van de huidige stand van zaken betreffende de mobiliteit in Nederland. Allereerst beschrijven we de mobiliteit in zijn geheel. Gegeven de vraagstelling van het onderzoek waarbij de samenhang tussen woon-werkverkeer en arbeidsmarktparticipatie centraal staat, richten we ons vervolgens meer in het bijzonder op het ritmotief 'Van en naar het werk', en in mindere mate op 'Zakelijk bezoek in de werksfeer'.

3.3.1 OVERZICHT

Uit gegevens van 1997 blijkt dat de gemiddelde[5] afgelegde afstand per persoon per dag totaal[6] ongeveer 36 km lang is. De auto is het meest favoriete vervoermiddel. Ruim zeventig procent van de afgelegde afstand wordt per auto – óf als bestuurder óf als passagier -afgelegd, terwijl 13 procent per openbaar vervoer wordt afgelegd. Tabel 3.1 geeft een verdeling van de gemiddelde afstand per persoon per dag naar vervoerwijze.

Tabel 3.1 Gemiddelde afstand per persoon per dag naar motief en vervoerswijze, 1997

	Auto bestuurder	Auto passagier	Trein	BTM*	Brom-fiets	Fiets	Lopen	Totaal
Totaal	16.72	9.62	3.33	1.41	0.22	3.11	0.91	36.03
woon-werk	5.14	0.89	0.90	0.34	0.08	0.59	0.06	8.18
zakelijk	2.31	0.31	0.12	0.02	0.00	0.05	0.02	2.85
visite	3.13	3.23	0.77	0.20	0.03	0.33	0.08	7.85
winkelen	1.65	1.17	0.20	0.17	0.02	0.53	0.21	3.98
scholing	0.20	0.21	0.55	0.37	0.04	0.45	0.07	1.93
ontspanning	1.66	2.05	0.43	0.17	0.02	0.42	0.11	5.05
toeren	0.27	0.25	0.05	0.01	0.01	0.39	0.26	1.33
overig	2.37	1.51	0.30	0.12	0.02	0.34	0.10	4.86

* BTM =Bus, tram en metro; bron: CBS

Verdeling naar het gemiddeld aantal verplaatsingen[7] laat zien dat per persoon bijna vier verplaatsingen per dag plaatsvinden. Uit tabel 3.2 blijkt dat winkelen het motief met het grootst aantal verplaatsingen is.

Tabel 3.2 Gemiddeld aantal verplaatsingen per persoon per dag naar motief en modaliteit, 1997

	Auto Bestuurder	Auto passagier	Trein	BTM	Brom-fiets	Fiets	Lopen	Totaal
Totaal	1.13	0.60	0.07	0.10	0.03	1.05	0.67	3.71
woon-werk	0.26	0.04	0.02	0.02	0.01	0.15	0.03	0.54
zakelijk	0.13	0.02	0.00	0.00	0.00	0.04	0.05	0.24
visite	0.16	0.14	0.01	0.01	0.01	0.11	0.07	0.53
winkelen	0.23	0.13	0.01	0.02	0.00	0.26	0.17	0.83
scholing	0.01	0.03	0.02	0.02	0.00	0.14	0.08	0.30
ontspanning	0.11	0.12	0.01	0.01	0.00	0.13	0.07	0.46
toeren	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.03	0.10	0.16
overig	0.22	0.12	0.01	0.01	0.00	0.18	0.12	0.66

Bron: CBS Tabel 97.1[e]

Aangezien niet alle ritmotieven iedere dag plaatsvinden, is het zinvol om de afgelegde afstand per dag te combineren met het aantal verplaatsingen per dag, om zo een indicatie te krijgen van de afstand per verplaatsing naar motief.

Combinatie van aantal verplaatsingen en afgelegde afstand geeft aan dat de gemiddelde verplaatsing ruim negen kilometer is. In tabel 3.3 geven we een verdeling van gemiddelde afgelegde afstand per verplaatsing naar ritmotief, waarbij we alleen autogebruik en openbaar vervoer onderscheiden.

Tabel 3.3 Gemiddelde afstand per verplaatsingen per persoon naar motief en modaliteit, 1997

	Auto	Openbaar Vervoer
Totaal	9.71	27.82
woon-werk	15.15	31
zakelijk	11.88	-
visite	14.81	49
winkelen	4.79	12.33
scholing	6.43	23
ontspanning	10.98	30
toeren	8.31	-
overig	7.36	43

Bron: CBS (1998a)

Uit de tabel blijkt dat in het algemeen de verplaatsingen per openbaar vervoer over langere afstanden plaatsvinden. Ook blijkt dat ritten met het motief ‘winkelen’ door relatief korte afstand per verplaatsing worden gekenmerkt.

Uit bovenstaande tabellen blijkt dat het verkeer van en naar werk plus het zakelijk verkeer ongeveer 30 procent van de totale mobiliteit in 1997 bedraagt, dat dit verkeer een vijfde van het gemiddeld aantal verplaatsingen in 1997 omvat, en dat de totaal gemiddelde afstand van een verplaatsing van en naar werk relatief groot is. In het hier navolgende belichten we verschillende aspecten van de verplaatsingsmotieven ‘Van en naar het werk’ en in mindere mate ‘Zakelijk bezoek in de

werksfeer'. Het is van belang hierbij te letten op het onderscheid tussen het motief 'van en naar werk' en het 'woon-werk' motief. Tussen deze twee bestaat een forse overlap; de eerste is evenwel breder omdat hierin ook bijvoorbeeld winkel ritten tijdens de middag pauze zijn inbegrepen en mogelijk ook verplaatsingen na het bezoek aan een klant retour naar de vaste werkplek. Verder geldt sowieso dat het onderscheid tussen zakelijke verplaatsingen en verplaatsingen van en naar werk moeilijk te classificeren zijn als de betreffende werker een variërende werkplek heeft. In de meeste gevallen geven de beschikbare bronnen informatie over het motief 'van en naar werk'. Informatie hierover kan dus afwijken van die over het motief 'woon-werk'.

3.3.2 VERVOERSWIJZE EN AFSTANDSKLASSE

In tabel 3.4 typeren we het woon-werkverkeer in termen van afgelegde afstanden naar vervoerswijze.

Tabel 3.4 Gemiddelde woon-werk afstanden naar modaliteit, 1997

	1997
Auto	
Bestuurder	21.4
Passagier	22.4
Trein	45.4
Bus/Tram/Metro	15.3
Bromfiets	8.6
Fiets	4.1
Lopen	1.2
Overig	18.3
Totaal	16.5

Bron: CBS (1996: 74) en CBS (1998a) Tabel 5.8

Hieruit blijkt dat vooral de trein voor de langere afstanden wordt gebruikt (gemiddeld 45.4 km), terwijl de fiets voor relatief korte afstanden – gemiddeld vier kilometer – wordt gebruikt.

Om meer inzicht te krijgen in het gebruik van vervoerskeuze over de verschillende afstanden, geven we in tabel 3.5 een verdeling naar afstandsklasse en hoofd-vervoerswijze.

Tabel 3.5 Woon-werkverplaatsing naar afstandsklasse en modaliteit, 1997 (%)

	Auto bestuurder	Auto passagier	Trein	BTM	Brom-fiets	Fiets	Lopen	Totaal
0 - 2,5 km	16.0	2.4	0.0	0.7	1.2	60.7	18.2	100
2,5 - 5 km	31.0	4.9	0.2	1.9	2.6	57.5	0.8	100
5 - 10 km	47.4	6.8	0.5	6.4	3.9	33.2	0.2	100
10 - 15 km	60.1	8.3	2.6	7.8	3.7	15.5	0.0	100
15 - 20 km	69.4	10.5	4.6	6.7	1.8	4.4	0.0	100
20 - 30 km	68.4	10.5	10.1	6.9	1.1	1.1	0.0	100
30 - 40 km	68.9	9.9	14.0	4.3	0.5	0.5	0.0	100
40 of meer	64.1	10.7	21.6	2.1	0.0	0.1	0.0	100
Totaal	46.6	7.0	4.6	4.2	2.1	30.0	3.9	100

Bron: CBS (1998a)

Uit deze tabel blijkt dat zelfs voor relatief korte afstanden, van 0 tot 2.5, en van 2.5 tot 5 km, in zestien respectievelijk dertig procent van de gevallen de auto wordt gebruikt, terwijl voor afstanden variërend van 5 tot 10 km bijna vijftig procent voor de auto kiest. Over langere reisafstanden neemt het gebruik van de auto verder toe. Daarnaast neemt het carpool gebruik – het autogebruik als passagier – toe met langere reisafstanden.
Uit de tabel blijkt voor de overige modaliteiten dat de (brom)fiets vooral voor korte afstanden tot 15 km wordt gebruikt, terwijl bus, tram en metro voor middellange afstanden van 5 tot 30 km wordt gebruikt, en de trein over lange afstanden vanaf 20 km.

3.3.3 TIJDSTIP VAN VERPLAATSING, VERKEERSINTENSITEIT EN CONGESTIE

Aangezien het tijdstip waarop congestie plaats vindt nauw verband houdt met het aantal verplaatsingen over de dag, is inzicht in de tijdsverdeling van het aantal verplaatsingen en de afgelegde afstand van groot belang. In deze paragraaf richten we ons in het bijzonder op het tijdstip van verplaatsingen van en naar het werk. Met betrekking tot de verdeling van de verkeersintensiteit over de dag zien we in tabel 3.6, dat het aantal woon-werkverplaatsingen het grootst is tussen acht en negen uur gedurende de ochtendspits.

Tabel 3.6 Gemiddeld aantal woon-werkverplaatsingen en afgelegde afstand per persoon per dag naar uur van de dag, 1997

	Aantal verplaatsingen	Afgelegde afstand
0 tot 4 uur	0.00	0.02
4 tot 7 uur	0.04	1.24
7 tot 8 uur	0.09	1.56
8 tot 9 uur	0.07	0.81
9 tot 12 uur	0.05	0.52
12 tot 13 uur	0.04	0.29
13 tot 14 uur	0.03	0.25
14 tot 16 uur	0.04	0.65
16 tot 17 uur	0.05	0.96
17 tot 18 uur	0.06	0.94
18 tot 19 uur	0.03	0.34
19 tot 20 uur	0.01	0.12
20 tot 24 uur	0.02	0.30
Totaal	0.54	8.18

Bron: CBS (1998a) Tabel 10.1.1 en Tabel 10.1.4

Aangezien de woon-werkverplaatsingen aan het begin en het einde van de werkdag, nauw verband houden met de werktijden, kunnen we uit de tabel afleiden dat er voornamelijk variatie is in de het tijdstip waarop de werkdag eindigt. Uit figuur 3.? (zie bijlage II) blijkt dat zowel parttimers en fulltimers in de ochtendspits reizen. Verschillen in werktijden uiten zich vooral in het tijdstip waarop voor parttimers de werkdag eindigt. De figuur laat zien dat een groot deel van de parttimers ‘s morgens van ongeveer acht tot twaalf uur werken.
Daarnaast blijkt uit tabel 3.7 dat het gemiddeld aantal woon-werkverplaatsingen op dinsdag het grootst is.

Tabel 3.7 Gemiddeld aantal woon-werkverplaatsingen en afgelegde afstand per persoon per dag naar dag van de week, 1997

	Aantal verplaatsingen	Afgelegde afstand
Zondag	0.09	1.26
Maandag	0.69	10.83
Dinsdag	0.72	11.15
Woensdag	0.69	10.58
Donderdag	0.70	10.82
Vrijdag	0.67	10.25
Zaterdag	0.21	2.38
Totaal	0.54	8.18

Bron: CBS (1998a) Tabel 10.1.2 en Tabel 10.1.5

Opmerkelijk genoeg zoals in figuur 3.? (zie bijlage II) is te zien, houdt het vrachtverkeer rekening met de ochtendspits door gedurende deze periode minder auto’s op de weg te hebben[8].

Figuur 3.? (zie bijlage II) geeft de verdeling van het ritmotief over de dag. Daaruit blijkt dat na 9:00 uur, als het aandeel van het verkeer van en naar het werk daalt,

het aandeel van het recreatief, winkel en overig verkeer stijgt. Echter in toenemende mate vinden verplaatsingen voor andere motieven tegelijk plaats met het woon-werkverkeer (Muconsult 1997). Een ruwe schatting geeft aan dat in de ochtendspits (8:30h) ongeveer twintig procent geen zakelijk of woon-werk ritmotief heeft, terwijl in de middagspits ruim veertig procent geen zakelijk of woon-werk ritmotief heeft. Of gecombineerde ritten gebruik maken van dezelfde baanvakken en knelpunten, en daarmee bijdragen tot vergroting van het aantal files of verhoging van filezwaarte, is niet bekend.

Informatie over het aantal filemeldingen naar oorzaak laat zien dat de spits in de ochtend, en in mindere mate in de avond, de belangrijkste oorzaak van het totaal aantal files is.

Tabel 3.8 Aantal filemeldingen per maand naar oorzaak, 1996

	Kijkfile	Werk	Ongeval	Knelpunt ochtend	Knelpunt avond	Overig	Totaal
Januari	0	34	202	405	210	115	966
Februari	0	39	223	458	188	86	994
Maart	8	131	255	375	344	83	1169
April	20	99	230	483	406	129	1367
Mei	25	160	264	412	443	231	1535
Juni	25	139	251	356	346	110	1227
Juli	23	104	191	106	92	173	689
Augustus	13	149	238	98	225	169	892
September	25	234	284	498	392	111	1544
Oktober	24	214	288	558	474	150	1708
November	34	145	352	566	526	126	1749
December	16	62	270	371	240	72	1031
Totaal	213	1483	3048	4686	3886	1555	14871

Bron: AVV (1997) Tabel 11

Uit tabel 3.8 blijkt verder dat in de maanden Juli en Augustus er nauwelijks files door de ochtendspits veroorzaakt worden, terwijl in de herfst traditioneel mensen vaak gedurende de spits in de file staan. Daarnaast blijkt uit tabel 3.9 dat mensen in de herfst relatief lang in de file staan gemeten naar de zwaarte van de file.

Tabel 3.9 Filezwaarte per maand naar oorzaak, 1996

	Kijkfile	Werk	Ongeval	Knelpunt ochtend	Knelpunt avond	Overig	Totaal
Januari	0	9303	51133	148004	55334	38284	302058
Februari	0	11974	65572	168893	42010	24639	313088
Maart	1063	37928	73705	123954	88662	21141	346453
April	5934	35495	73240	188278	111696	43033	457676
Mei	5939	52771	74180	154130	173120	117493	577633
Juni	6802	48945	84757	97114	97604	56022	391244
Juli	3899	31010	54780	26957	16058	70626	203330
Augustus	5390	48167	64840	19752	67299	65725	271173
September	8549	81572	98216	164328	104997	26435	484097
Oktober	7601	88239	93393	245026	155173	56789	646221
November	7941	42425	134429	262408	193453	33788	674444
December	5446	19537	79487	135410	69657	21531	331068
Totaal	58564	507366	947732	1734254	1175063	575506	4998485

Bron: AVV (1997) Tabel 11

3.3.4 RUIMTELIJKE VERDELING VAN VERKEER VAN EN NAAR HET WERK

In deze paragraaf typeren we het verkeer van en naar het werk aan de hand van provinciale of regionale verschillen in afstanden, verplaatsingen of verkeersintensiteit, welke – zoals in paragraaf 3.2 hypothetisch is geformuleerd – sterk samenhangen met de regionale spreiding van woonlocaties, maar in het bijzonder van werklocaties. Tabel 3.10 geeft een verdeling van de afgelegde afstand en het aantal verplaatsingen per persoon per dag naar provincie.

Tabel 3.10 Aantal woon-werkverplaatsingen en afgelegde afstand per persoon per dag naar provincie, 1997

	Aantal verplaatsingen	Afgelegde afstand
Groningen	0.50	6.91
Friesland	0.52	6.92
Drenthe	0.52	8.27
Overijssel	0.53	8.11
Flevoland	0.53	10.57
Gelderland	0.53	8.63
Utrecht	0.53	9.05
Noord-Holland	0.55	8.58
Zuid-Holland	0.55	7.95
Zeeland	0.58	7.82
Noord-Brabant	0.55	8.57
Limburg	0.52	6.63
Totaal	0.54	8.18

Bron: CBS (1998) Tabel 9.3 en Tabel 9.6

De regionale verdeling naar aantal verplaatsingen laat wel enige variatie zien: in de drie noordelijke provincies en Limburg is deze lager dan in de rest van Nederland. Dit is vermoedelijk een indicatie van een lagere participatiegraad (of een hoger aandeel van deeltijd werkers) aldaar, maar het is ook mogelijk dat dit resultaat

enigszins beïnvloed is door demografische verschillen. Opvallend is dat tabel 3.11 voor deze variabele zeer geringe regionale verschillen laat zien als onderscheiden wordt naar verstedelijkingsgraad.

Tabel 3.11 Aantal woon-werkverplaatsingen en afgelegde afstand per persoon per dag naar stedelijkheid, 1997

	Aantal verplaatsingen	Afgelegde afstand
Zeer sterk stedelijk	0.53	7.51
Sterk stedelijk	0.54	8.18
Matig stedelijk	0.54	8.27
Weinig stedelijk	0.54	8.40
Niet stedelijk	0.54	8.47
Totaal	0.54	8.18

Bron: CBS (1998) Tabel 9.7 en Tabel 9.8

Tabel 3.10 laat voorts behoorlijke regionale verschillen in afgelegde *afstanden* van en naar werk per persoon per dag zien[9]. Uit de tabel blijkt dat deze plaatsingen in Flevoland en Utrecht langer dan gemiddeld zijn, terwijl zij in Limburg, Groningen en Friesland relatief kort zijn. Afgelegde afstand naar stedelijkheid in tabel 3.11 laat zien dat in de zeer sterk stedelijke gebieden de afgelegde afstand van en naar werk duidelijk korter is dan in de rest van Nederland (7.51 km tegenover 8.18 km per persoon per dag). Dit geeft een indicatie dat het aanbod van veel banen op korte afstand in de grote steden inderdaad leidt tot een wat kortere afstand van en naar werk. Het verschil is echter niet zo groot en ook kan ook mede veroorzaakt worden door tal van andere variabelen die hier niet in beschouwing zijn genomen zoals verschillen in de samenstelling van de bevolking. Toch is tabel 3.11 wel een interessant gegeven in discussies over de voor- en nadelen van de compacte stad.

Om meer inzicht te krijgen in verdeling van de bereikbaarheid, geven we in tabel 3.12 een verdeling van aantal en zwaarte van files naar provincie.

Tabel 3.12 Aantal en zwaarte van filemeldingen naar provincie, 1996

	Aantal files	Zwaarte files	Gemiddelde zwaarte per file
Groningen	23	7379	320.8
Friesland	69	22253	322.5
Drenthe	99	33779	341.2
Overijssel	167	54134	324.2
Flevoland	134	33604	250.8
Gelderland	1134	384666	339.2
Utrecht	3363	1410147	419.3
Noord-Holland	3385	1025403	302.9
Zuid-Holland	4771	1452956	304.5
Zeeland	41	38253	933
Noord-Brabant	1353	410653	384.2
Limburg	326	125258	303.5
Totaal	14871	4998485	336.1

Bron: AVV (1997) Tabel 11

De tabel laat zien dat de meeste files in de provincies Zuid-Holland, Noord-Holland en Utrecht te vinden zijn. Relateren we het aantal files aan de zwaarte daarvan, dan blijkt dat in de provincie Utrecht en in Noord-Brabant de files in het algemeen genomen de langste zijn.

Combineren we de gegevens uit bovenstaande tabellen, dan blijkt dat de afgelegde afstand, en het aantal verplaatsingen van en naar werk wel ruimtelijke verschillen kennen maar dat deze op enkele uitzonderingen na niet zo groot zijn. Opvallend zijn de lange afstanden voor de provincie Flevoland samenhangend met de onevenwichtige woon-werkbalans in deze provincie, de korte afstanden in de zeer sterk stedelijke gebieden en het lage aantal verplaatsingen van en naar werk in de perifere provincies. De ruimtelijke verschillen in het optreden van congestie zijn echter veel groter.

3.3.5 ARBEIDSMARKT EN WOON-WERKVERKEER

Aangezien toename in mobiliteit in het algemeen gerelateerd wordt aan welvaartsfactoren, is het niet opmerkelijk dat zowel het aantal verplaatsingen, als de afgelegde afstand met het inkomen varieert. Zoals tabel 3.13 respectievelijk tabel 3.14 echter laten zien, hangt dit nauw samen met de vervoerswijze.

Tabel 3.13 Gemiddelde aantal woon-werkverplaatsingen per persoon per dag naar inkomensklasse en vervoerswijze, 1997 (%)

	Auto bestuurder	Auto passagier	Trein	BTM	Brom-fiets	Fiets	Lopen	Totaal	Gem. Absoluut
Geen eigen inkomen	15.0	9.9	2.6	3.7	5.0	51.5	8.8	100	0.06
> 17000	24.4	8.5	3.4	5.8	5.2	44.1	7.6	100	0.45
17000 - 26000	42.0	8.3	3.9	5.1	2.6	31.1	5.4	100	0.67
26000 - 33000	48.5	8.1	4.4	4.6	1.8	26.6	4.2	100	0.87
33000 - 41000	52.7	7.6	4.1	3.7	1.0	24.2	4.7	100	0.96
41000 - 57000	55.3	6.2	4.8	2.9	1.0	23.7	4.4	100	0.99
57000 of meer	63.5	4.7	5.7	2.7	0.4	17.6	4.6	100	0.99
Totaal	48.0	7.3	4.2	4.0	1.9	27.8	5.1	100	0.54

Bron: CBS (1998) Tabel 10.1.3

Tabel 3.14 Gemiddelde afgelegde woon-werkafstand per persoon per dag naar inkomensklasse en vervoerswijze, 1997 (%)

	Auto bestuurder	Auto passagier	Trein	BTM	Brom fiets	Fiets	Lopen	Totaal	Gem. Absoluut
Geen eigen inkomen	29.3	20.1	11.6	8.4	4.4	22.0	1.6	100	0.45
> 17000	34.5	18.1	13.7	9.3	4.7	16.9	1.5	100	3.78
17000 - 26000	54.5	14.3	11.2	6.1	1.6	9.3	0.9	100	7.96
26000 - 33000	60.0	13.1	10.9	5.1	1.1	7.1	0.8	100	13.08
33000 - 41000	64.3	11.5	10.2	3.7	0.5	6.5	0.7	100	15.23
41000 - 57000	66.9	9.0	11.3	2.9	0.5	6.1	0.6	100	17.75
57000 of meer	74.1	5.3	12.6	2.3	0.2	4.0	0.5	100	21.66
Totaal	62.8	10.9	11.0	4.2	1.0	7.3	0.7	100	8.18

Bron: CBS (1998a) Tabel 10.1.6

Slechts het autogebruik en het vervoer per trein nemen toe met het inkomen. Overige vervoerswijzen, zoals het gebruik van de bus, tram en metro, de (brom)fiets zijn juist dalend in het inkomen. De vervoerswijze keuze verschilt enigszins voor parttimers in vergelijking met die van fulltimers, zoals tabel 3.15 laat zien.

Tabel 3.15 Afgelegde woon–werkafstand naar dienstverband en modaliteit, 1997 (%)

	Voltijd *	Deeltijd *
Auto		
Bestuurder	64.7	56.0
Passagier	10.8	9.6
Trein	10.9	12.3
Bus/Tram/Metro	3.7	6.5
Bromfiets	0.8	1.7
Fiets	6.3	11.5
Lopen	0.6	1.0
Overig	2.2	1.3
Totaal	100	100
Totaal afgelegde woon-werk afstand in km	21.27	9.21

- Individu werkt in voltijd of deeltijd dienstverband indien er 30 uur of meer respectievelijk minder dan 30 uur per week betaald werk wordt verricht.

Bron: CBS (1998a) Tabel 5.10

Parttimers maken iets meer gebruik van de (brom)fiets, en van het openbaar vervoer, en in duidelijk mindere mate van de auto. Daarnaast laat vergelijking op basis van de afgelegde afstand van en naar werk zien dat deze voor parttimers ongeveer een derde is van die voor fulltimers. Dit verschil komt door twee effecten die zonder nadere gegevens niet uiteengerafeld kunnen worden. Ten eerste is het waarschijnlijk dat deeltijd werk zal leiden tot minder woon-werkverplaatsingen (zeker is dat niet, want iemand met een baan van bijv. 15 uur per week zal mogelijk 2 maal per week 7,5 uur werken of 5 maal per week 3 uur). Daarnaast is het mogelijk dat de baan voor deeltijdwerkers dichterbij ligt (het hoge aandeel voor fietsen lijkt daar op te duiden). De reistijd kan immers worden opgevat als een onderdeel van de beroepskosten verbonden aan een baan zodat de nettobeloning voor

iemand die niet het volle aantal dagen per week werkt ook lager wordt. Deeltijders zullen dus kieskeuriger zijn bij het accepteren van een baan die ver weg ligt dan voltijders.

De verdeling van afgelegde woon-werkafstand naar opleidingsniveau zoals weergegeven in tabel 3.16 laat zien dat vooral werknemers met HBO/Universiteit langere woon-werkafstanden afleggen.

Tabel 3.16 Gemiddeld afgelegde woon -werkafstand per persoon per dag naar opleidingsniveau, 1995 en 1997

	1995	1997
Basisonderwijs	2.62	2.36
LBO/LAVO/MAVO	7.98	8.09
MBO/HAVO/VWO	10.55	10.91
HBO /Universiteit	15.25	16.19
Totaal	7.66	8.18

Bron: CBS (1998a) Tabel 8.11

Daarnaast blijkt uit tabel 3.17 dat de afgelegde afstand van mannen gemiddeld genomen groter is dan die voor vrouwen.

Tabel 3.17 Gemiddeld aantal woon-werkverplaatsingen en afgelegde afstand per persoon per dag naar geslacht, 1997

	Verplaatsingen	Afgelegde afstand
Man	0.70	12.28
Vrouw	0.54	4.13

Bron: CBS (1998a) Tabel 8.13

3.3.6 CONCLUSIE

Het aandeel in afgelegde km van en naar werk in het totaal is ongeveer 22 procent. In de spits is dit aandeel echter veel groter zodat het woon-werkverkeer inderdaad als een van de veroorzakers (en slachtoffers) van de files kan worden aangemerkt. Ongeveer de helft van deze verplaatsingen wordt met de auto afgelegd. Veel van deze verplaatsingen vallen echter buiten de notoire file gebieden. Bovendien zijn de meeste autoverplaatsingen van en naar het werk tamelijk kort (het gemiddelde van circa 15 km komt voort uit een dikke rechter staart in de verdeling van afstanden; het grootste deel van de betreffende afstanden is duidelijk korter dan de gemiddelde afstand). Deze kortere verplaatsingen verlopen doorgaans niet via de grote fileknelpunten die immers op enige afstand van de grote steden zijn gelokaliseerd. Schattingen van het aantal werkenden dat bij de invoering van rekening rijden in de vier grootste stadsgewesten dagelijks met een heffing zou worden geconfronteerd komen uit op ongeveer 225.000 per dag. Gegeven een beroepsbevolking van circa 6 miljoen personen komt dat neer op een aandeel van circa

4 procent Naast deze 4 procent is er een groep van werkenden die op andere plaatsen in Nederland met structurele files worden geconfronteerd. Aangezien het fileprobleem zich concentreert rondom de 4 grote steden in de Randstad zal deze groep kleiner zijn dan de eerder genoemde 4 procent Verder is er uiteraard nog een groep van werkenden die met incidentele files te kampen hebben, bijvoorbeeld bij ongevallen en wegwerkzaamheden. Vanuit nationaal perspectief zijn de aandelen van werkenden die met structurele files te maken hebben kleiner dan de voorstelling die de meeste Nederlanders zich daarvan maken. Voor de grote steden apart gaat het wel om aanzienlijke aandelen. Daarnaast is het van belang te beseffen dat de omvang van de files bij gelijkblijvende wegcapaciteit zich niet evenredig met verkeersvolumes ontwikkelt. Het volgt uit de aard van het fileprobleem dat een toename van het aantal weggebruikers tijdens de spits met 1 procent de reistijdkosten met aanzienlijk meer dan 1 procent zal doen toenemen. Een beperkte toename van de participatiegraad zal dan ook naar verwachting een meer dan evenredige verergering van het fileprobleem met zich meebrengen.

3.4 TRENDS IN MOBILITEIT

In deze paragraaf bestuderen we de temporele ontwikkeling van het woon-werkverkeer in Nederland. We beperken ons hier tot het beschrijven van trends[10]. In de volgende paragraaf volgt een meer causaal georiënteerde bespreking van de ruimtelijke interactie tussen werken, wonen en woon-werkverkeer.

3.4.1 MOBILITEIT EN WOON-WERKVERKEER

Zoals algemeen bekend is de vraag naar mobiliteit in de loop van de jaren toegenomen. Tabel 3.18 geeft een indicatie hiervan.

Tabel 3.18 Gemiddelde afgelegde afstand per persoon per dag naar motief, 1985 en 1997

	1985	1997	Index
Totaal	32.71	36.03	110
Woon-werk	7.14	8.18	115
Zakelijk	3.78	2.85	75
Visite	7.18	7.85	109
Winkelen	3.97	3.98	100
Scholing	2.01	1.93	96
Ontspanning	3.24	5.05	156
Toeren	2.10	1.33	63
Overig	3.30	4.86	147

Bron: CBS Tabel 85.1e en 97.1e

Kijken we naar de gemiddeld totaal afgelegde afstand per persoon per dag[11] dan blijkt een stijging van ruim tien procent tussen 1985 en 1997. Vergelijking op basis

van het totaal aantal verplaatsingen tussen 1985 en 1997 in tabel 3.19 laat een stijging van nog geen twee procent zien.

Tabel 3.19 Gemiddeld aantal verplaatsingen per persoon per dag naar motief, 1985 en 1997

	1985	1997	Index
Totaal	3.64	3.71	102
Woon-werk	0.58	0.54	93
Zakelijk	0.36	0.24	67
Visite	0.57	0.53	93
Winkelen	0.87	0.83	95
Scholing	0.21	0.30	143
Ontspanning	0.34	0.46	135
Toeren	0.21	0.16	76
Overig	0.48	0.66	138

Bron: CBS Tabel 85.1e en 97.1e

Echter, niet voor alle ritmotieven is een stijging in het aantal verplaatsingen te zien. Slechts het aantal verplaatsingen voor de categorieën ‘volgen van onderwijs’, voor ‘ontspanning/sport’ en ‘overig’ laten een stijging zien, terwijl de overige categorieën een daling laten zien van het aantal verplaatsingen. Zowel het aantal woon-werkverplaatsingen, als het aantal zakelijke verplaatsingen per persoon per dag laten een daling zien over de periode 1985-1997. Deze daling geeft aan dat de toename in de arbeidsparticipatie – zoals we in paragraaf 3.4.5 zullen zien – niet is gepaard gegaan met een toename in het aantal woon-werkverplaatsingen per persoon per dag. Dit is een opmerkelijk resultaat: de toename in de participatie gedurende de afgelopen periode heeft blijkbaar *niet* geleid tot meer verplaatsingen van en naar werk. We komen daar later op terug.

Combinatie van aantal verplaatsingen en afgelegde afstand, geeft een indicatie van de gemiddelde ritlengte per persoon. Tabel 3.20 laat zien dat de afgelegde afstand per verplaatsing is toegenomen met ongeveer acht procent, van 8.9 km tot 9.7 km.

Tabel 3.20 Gemiddelde afstand per verplaatsing per persoon naar motief, 1985 en 1997

	1985	1997	Index
Totaal	8.99	9.71	108
Woon-werk	12.31	15.15	123
Zakelijk	10.50	11.88	113
Visite	12.60	14.81	118
Winkelen	4.56	4.79	105
Scholing	9.57	6.43	67
Ontspanning	9.53	10.98	115
Toeren	10.0	8.31	83
Overig	6.88	7.36	107

Bron: CBS

Uit de tabel blijkt dat vooral de afstand van en naar werk met 23 procent sterk is gestegen, van 12.31 km in 1985 naar 15.15 km in 1997.

Bovenstaande informatie geeft aan dat voor het woon-werkverkeer het aantal verplaatsingen is afgenomen, maar dat zowel de gemiddelde afstand per persoon per dag, als de ritlengte per verplaatsing relatief sterk is toegenomen. De dynamiek op de arbeidsmarkt heeft dus niet zozeer geleid tot meer verplaatsingen van en naar werk, maar wel tot langere verplaatsingen. Ook voor diverse andere verplaatsingsmotieven is een verlenging van de afstanden waar te nemen, maar in het verkeer van en naar werk is deze stijging relatief groot.

3.4.2 VERVOERSWIJZE EN AFSTAND

In deze paragraaf wordt het gebruik van de diverse modaliteiten over de tijd besproken. Tabel 3.21 geeft een vergelijking van het aantal verplaatsingen van en naar werk onderscheiden naar vervoerswijze.

Tabel 3.21 Gemiddeld aantal woon-werkverplaatsingen per persoon per dag naar modaliteit, 1985 en 1997

	1985	1997
Auto	0.31	0.30
Bestuurder	0.27	0.26
Passagier	0.05	0.04
Trein	0.02	0.02
Bus/Tram/Metro	0.02	0.02
Bromfiets	0.01	0.02
Fiets	0.16	0.15
Lopen	0.04	0.03
Overig	0.01	0.01
Totaal	0.58	0.54

Bron: CBS Tabel 85.1e en Tabel 97.1e

Uit de tabel blijkt dat het totaal aantal verplaatsingen per persoon per dag over de tijd is afgenomen. Daarnaast blijkt dat voor bijna alle modaliteiten een daling in het aantal verplaatsingen is te zien. Tabel 3.22 geeft een vergelijking op basis van de gemiddeld afgelegde afstand per persoon per dag.

Uit deze statistiek blijkt dat naast de totaal afgelegde afstand per persoon per dag in de loop van de tijd is toegenomen. Ook blijkt dat er de gemiddelde afgelegde afstand van en naar werk per persoon per auto en per trein sterk is toegenomen. Zoals in de tabel te zien is neemt het gebruik van de fiets absoluut gezien toe, maar relatief gezien niet.

Tabel 3.22 Gemiddelde woon-werkafstanden per persoon per dag naar modaliteit, 1985 en 1997

	1985	1997	Index
Auto	5.13	6.03	118
Bestuurder	4.15	5.14	124
Passagier	0.98	0.89	91
Trein	0.57	0.90	158
Bus/Tram/Metro	0.36	0.34	94
Bromfiets	0.09	0.08	89
Fiets	0.58	0.59	102
Lopen	0.06	0.06	100
Overig	0.33	0.17	52
Totaal	32.71	36.03	110

Bron: CBS Tabel 85.1e en Tabel 97.1e

3.4.3 TIJDSTIP, VERKEERSINTENSITEIT EN CONGESTIE

De stijging van het autogebruik, zoals we in de vorige paragraaf zagen, heeft geleid tot een toename in de verkeersintensiteit op de wegen. Tabel 3.23 geeft de verkeersintensiteit op zowel alle wegen, als op hoofdwegen voor 1994 en 1996.

Tabel 3.23 Verkeersintensiteit op alle wegen en hoofdwegen per maand, 1994 en 1996 (1986=100)

	Hoofdwegen		Totaal	
	1994	1996	1994	1996
Januari	130	133	126	129
Februari	133	139	129	133
Maart	144	154	139	147
April	149	159	144	152
Mei	151	159	146	153
Juni	152	162	147	156
Juli	143	154	138	148
Augustus	145	158	140	151
September	152	163	146	156
Oktober	149	163	144	156
November	147	155	142	149
December	138	138	133	133
Totaal	145	153	139	147

Bron: AVV (1997)

Zelfs voor deze relatief korte periode zien we een stijging in de verkeersintensiteit. Wel zien we dat de verkeersintensiteit sterk afhangt van de maand. In de wintermaanden December, Januari en Februari is het relatief rustig op de Nederlandse wegen, terwijl in Juni, September en Oktober de verkeersintensiteit relatief hoog is. Tabel 3.24 laat zien dat deze spreiding over de maand van het jaar nauwelijks regionale verschillen kent.

Tabel 3.24 Verkeersintensiteit op autosnelwegen per maand, 1996 (1986=100)

	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Januari	135	147	129	135
Februari	139	154	135	141
Maart	158	171	147	156
April	165	180	150	161
Mei	170	183	149	161
Juni	172	186	153	164
Juli	160	179	143	156
Augustus	170	180	147	160
September	171	186	155	165
Oktober	173	185	154	165
November	163	175	148	157
December	145	156	132	140
Totaal	160	174	145	155

AVV (1997) Tabel 9

Voor alle regio's zien we dat de verkeersintensiteit in de wintermaanden lager is dan gemiddeld. De toegenomen mobiliteit heeft geleid tot een sterke stijging van het aantal files in Nederland. Tabel 3.25 geeft een overzicht van het aantal files over de tijd.

Tabel 3.25 Aantal en zwaarte van files, 1986-1996 (1983=100)

Jaar	Aantal	Index aantal	Zwaarte*	Index zwaarte
1986	5399	109	2132726	139
1987	5300	107	2191180	142
1988	5552	112	2520858	164
1989	5853	118	2502929	163
1990	6075	123	2550330	166
1991	7473	151	2651162	172
1992	9811	199	3376201	219
1993	11695	237	3657608	238
1994	13815	280	4459883	290
1995	14797	299	4807707	313
1996	14871	301	4998485	325

* in kilometerminuten Bron: AVV (1997) Tabel 13

Zowel het aantal files, als de zwaarte ervan zijn over de loop van de tijd toegenomen. Daarnaast blijkt dat naast het aantal files, de lengte van de file is gestegen en daardoor de reistijdverliezen, gemeten naar de zwaarte hiervan.

3.4.4 RUIMTELIJKE VERDELING VAN MOBILITEIT

Tabel 3.26 geeft de ontwikkeling van de verkeersintensiteit over 1986-1996 naar regio weer.

Tabel 3.26 Verkeersintensiteit op autosnelwegen naar regio, 1986, 1994 en 1996

	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland	Totaal
1986	100	100	100	100	100
1994	151	163	148	141	146
1996	160	174	160	155	155

Bron: AVV (1997)Tabel 9

Juist in gebieden waar de verkeersintensiteit traditioneel hoog is, zoals in West-Nederland, zien we een vertraging in de groei in de verkeersintensiteit, en een verschuiving hiervan de richting het zuiden en vooral het oosten van Nederland. Deze tabel geeft hiermee een fraaie illustratie van het verschil in economische dynamiek in de verschillende landsdelen, waarbij wel moet worden aangetekend dat het geen compleet beeld is omdat de ander vervoerwijzen buiten beschouwing blijven.

Hoewel de verkeersintensiteit sterk is toegenomen in de laatste jaren, resulteert dit niet vanzelfsprekend in een langere reistijd. Tabel 3.27 geeft de gemiddelde woon-werkafstand, de bijbehorende reistijd en reissnelheid naar regio weer.

Tabel 3.27 Gemiddelde woon-werkafstand, reistijd en -snelheid per provincie voor werkzame personen van 15-64 jaar, 1992/93 en 1996/97

	Afstand (km)			Reissnelheid (min)			Reissnelheid (km.u)		
	1992/ 1993	1996/ 1997	Index	1992/ 1993	1996/ 1997	Inde x	1992/ 1993	1996/ 1997	Index
Groningen	11.5	13.0	113	18	20	111	38	39	102
Friesland	12.3	13.8	112	18	19	106	41	44	106
Drenthe	11.8	14.9	126	18	19	106	39	47	120
Overijssel	12.2	14.0	115	19	20	105	39	42	109
Flevoland	15.0	23.7	158	28	28	100	32	51	158
Gelderland	14.3	15.3	107	21	22	105	41	42	102
Utrecht	14.7	16.6	113	23	26	113	38	38	100
Noord-Holland	14.1	15.7	111	25	26	104	34	36	107
Zuid-Holland	13.5	14.2	105	24	24	104	35	36	101
Zeeland	10.8	14.1	131	17	19	112	38	45	117
Noord-Brabant	13.4	14.9	111	20	21	105	40	43	106
Limburg	11.1	13.3	120	18	19	106	37	42	114
Nederland	13.4	14.9	111	22	23	105	37	39	106

Bron: MuConsult (1998) Tabel 3.1

Kijken we naar de regionale ontwikkeling van de woon-werkafstand dan zien we dat in Zuid-Holland en Gelderland de gemiddelde reisafstand nauwelijks is toegenomen in vergelijking met Nederland, terwijl in Flevoland de gemiddelde reisafstand sterk is gestegen. Daarnaast zien we dat in Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht de gemiddelde reissnelheid het laagst is, over de tijd nauwelijks is toegenomen, en relatief is afgenomen in vergelijking met Nederland als geheel. Het meest opmerkelijke is wel dat in de beschouwde periode de *reissnelheden in het woon-werk verkeer zijn toegenomen,* dit ondanks de gelijktijdige toename in de files. De verklaring hiervoor is dat, zoals ook al aangegeven in paragraaf 3.3.6

het aantal auto's dat getroffen wordt door files nog relatief klein is. Bovendien leiden de steeds langere verplaatsingsafstanden tot hogere snelheden: bij langere afstanden is het aandeel van de snelweg immers groter en dat impliceert een hogere gemiddelde snelheid. Illustratief voor dat laatste is de hoge snelheid voor verplaatsingen vanuit de provincie Flevoland waar de verplaatsingsafstanden relatief lang zijn.

3.4.5 ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE EN WOON-WERK

Tabel 3.28 geeft de ontwikkeling van de participatiegraad, en van de lengte van de werkweek over 1988-1996.

Tabel 3.28 Arbeidsduur en arbeidsmarktparticipatie, 1988-1996 (% van 15-64)

	Niet werkzaam	1-11 uur	12-34 uur	35 of meer	Participatie graad
1988	41	6	12	41	53
1989	40	6	13	41	54
1990	38	7	13	42	55
1991	37	7	14	42	56
1992	36	7	14	43	57
1993	36	7	14	42	57
1994	36	7	15	42	57
1995	35	7	16	42	58
1996	34	7	17	42	59

Bron: CBS Statline, Arbeidsmarktgegevens 1981-1996

Uit de tabel blijkt dat de toename van de participatie in Nederland grotendeels toe te schrijven is aan een toename van het aantal werkenden die 12-34 uur per week werken.

Tabel 3.29 geeft de ontwikkeling van zowel de beroepsbevolking als de niet-beroepsbevolking over dezelfde periode. Deze periode laat een stijging zien van zowel de beroepsbevolking als geheel, als van het aantal werkzamen.

Tabel 3.29 Bevolking van 15-64 jaar naar arbeidspositie, 1988-1997 (x1000)

	Beroepsbevolking		Niet Beroeps-bevolking	Totaal
	Werkzaam	Werkloos		
1988	5378	490	4240	10107
1990	5644	419	4165	10228
1992	5885	411	4052	10349
1993	5925	481	4014	10420
1994	5920	547	4007	10473
1995	6063	533	3901	10498
1996	6187	494	3848	10529
1997	6400	438	3725	10563

Bron: CBS (1998b) Enquete beroepsbevolking Tabel 2A.

Tabel 3.30 bevestigt dat het aantal fulltimers veel minder sterk is gestegen dan het aantal parttimers.

Tabel 3.30 Banen naar dienstverband, 1988-1997 (x1000)

	Dienstverband			Totaal
	Voltijd	Deeltijd	Flexibel	
1988	3676	1276	437	5389
1989	3715	1344	476	5535
1990	3780	1414	520	5714
1991	3804	1496	543	5843
1992	3812	1558	558	5928
1993	3752	1648	533	5933
1994	3666	1697	599	5962
1995	3640	1772	661	6073
1996	3652	1849	719	6220
1997	3714	1908	769	6391

Bron: CBS (1998c) Arbeidsrekeningen 1996-1997

Daarnaast blijkt uit tabel 3.30dat het aantal werkenden met een flexibel werkverband sterk is gestegen. Of deze flexibele werkverbanden, net zoals bij de parttimers, ook door andere patronen van woon-werkverkeer gekarakteriseerd worden, is echter niet bekend.

3.4.6 CONCLUSIE

De groei in de participatie op de arbeidsmarkt de afgelopen periode heeft bijna uitsluitend plaatsgevonden in de categorie 12-34 uur. Het aandeel van voltijdse werkers is opmerkelijk stabiel gebleven. Merkwaardig is dat in het verkeer van en naar het werk juist een daling van het aantal verplaatsingen (per persoon per dag) wordt gemeten. Het gaat hier om zeer verschillende statistieken (arbeidsmarkt versus verplaatsingsgedrag) maar men zou toch verwachten dat deze enigszins in dezelfde richting zouden wijzen. In paragraaf 3.7 gaan we hier nader op in.

De belangrijkste ontwikkeling van de afgelopen periode is het langer worden van de woon-werkverplaatsingen. De files zijn op zich ook langer geworden, maar voor Nederland in zijn geheel heeft dit niet geleid tot een vertraging van het woon-werkverkeer. Het omgekeerde is het geval. Zelfs in de Randstad provincies namen de snelheden in het woon-werkverkeer toe, zij het in mindere mate dan elders. Voor een deel is dit toe te schrijven aan de langere afstanden aangezien daardoor een groter deel van de trajecten via de snelweg wordt afgelegd.

3.5 GLOBALE VERKENNING TOT 2020

In deze paragraaf volgt een verkenning van de samenhang tussen het functioneren van arbeids- en woningmarkt en woon-werkafstanden. De bespreking richt zich op

nieuwe sociaal-economische ontwikkelingen in overheidsbeleid ten aanzien van wonen en werken, en de (verwachte) effecten hiervan op mobiliteit en pendelverkeer in het bijzonder. Aangezien toekomstige ontwikkelingen moeilijk zijn te voorspellen, gebruiken we zowel bestaande theoretisch en empirische studies, als scenariostudies om toekomstige patronen van wonen en werken te destilleren.
In het hier navolgende worden eerst arbeidsmarktontwikkelingen in relatie tot woon-werkafstanden besproken. Vervolgens wordt ingegaan op ontwikkelingen in de woningmarkt en woon-werkafstanden.

3.5.1 WERKEN EN PENDEL

In deze paragraaf worden een drietal kernaspecten van de ontwikkeling op de arbeidsmarkt in relatie tot pendelstromen behandeld. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de veranderende samenstelling van de werkgelegenheid, de (arbeidsmarkt)beleidslijnen van flexibilisering en deregulering en tenslotte op de ruimtelijke ontwikkeling van de arbeidsvraag (vanuit een stedelijk en een landelijk perspectief).

Ten aanzien van de werkgelegenheidsontwikkeling valt te constateren dat het aantal banen sterk gegroeid is in de afgelopen 15 jaar (zie fig. 3.?, bijlage II) en dat dit is gepaard gegaan – zij het met vertraging – met een daling van de (geregistreerde) werkloosheid. Overigens heeft de forse stijging van de werkgelegenheid in personen – en in mindere mate in arbeidsjaren – niet geleid tot een verhoging van het aantal gewerkte uren in Nederland (zie Den Butter en Van Vuuren 1998). De werkgelegenheid in arbeidsuren ligt in de tweede helft van de jaren 90 weer ongeveer op het niveau van 1970. Bovendien komt het positieve beeld van de arbeidsmarkt in een ander daglicht te staan als gelet wordt op de nog immer hoog zijnde mate van inactiviteit onder potentiële aanbieders (ziekte, arbeidsongeschiktheid, vervroegde uittreding). De arbeidsparticipatie is weliswaar sterk gestegen (van 30% in 1983 tot 57% onder vrouwen in 1997, zie Einerhand en Koeman 1999), maar internationaal gezien nog op een bescheiden niveau (zie ook Einerhand en Koeman 1999). De opmerkelijke hoge banengroei heeft zich in het bijzonder gemanifesteerd bij deeltijdarbeid onder vrouwen (zie ook fig. 3.?, bijlage II). Het in toenemende mate inschakelen van vrouwen op de arbeidsmarkt (in deeltijd, 61% van alle deeltijdbanen tussen 12-34 uur wordt vervuld door vrouwen, CBS 1997b) brengt met zich mee dat – doordat vrouwen gemiddeld dichterbij huis werken dan mannen (zie Rouwendal en Rietveld 1994 en Van Ommeren 1996) – de gemiddelde pendelafstand per werkende lager zal liggen. Het totaal aantal verplaatsingen neemt uiteraard toe met de stijgende participatiegraad onder vrouwen. Ook de inzet van flexibel (tijdelijk) werk is aanzienlijk gestegen in de afgelopen tijd (verdubbeld van 6 naar 12% sinds 1980, zie De Beer 1999). Dit leidt door de aard van het type arbeidscontract uiteraard tot een forse toename van baanveranderingen op de arbeidsmarkt. De vraag rijst dan hoe dit fenomeen doorwerkt in de ruimtelijke mobiliteit (en of de gemiddelde tijd besteed aan

pendelen zal toe- of afnemen). Onderzoek hiernaar is nog niet voorhanden. De trend van banengroei gaat ook samen met een tendens naar een toenemende vraag naar arbeid met een hoger functieniveau (zie bijv. Huijgen 1998 en Batenburg en De Witte 1996). Bij banen met hogere opleidings(-eisen) ligt de pendelafstand gemiddeld hoger (zie Rouwendal en Rietveld 1994 en Russo et al. 1996) maar ook is het denkbaar dat de pendelafstand per werkende lager komt te liggen door het gemiddeld minder snel stijgen van het functieniveau met het opleidingsniveau (het verdringingseffect, zie Huijgen 1989 en ook Van Ours en Ridder 1995 die tonen dat verdringing zich vooral voordoet op HBO-niveau).

Beleidsmatig zijn de tendenties tot flexibilisering en deregulering op de arbeidsmarkt van belang voor de relatie tussen werk (participatie) en pendel (zie voor een overzicht van maatregelen, Gorter 1998). In de eerste plaats springt in het oog de minder stringente regelgeving ten aanzien van de arbeidstijden waar vanuit een kwantitatief, positief effect op de arbeidsdeelname uitgaat. Immers de arbeidsaanbodstudies (zie Van Soest 1990, 1994, en Tijdens 1998) hebben duidelijk gemaakt dat restricties op het aantal uren dat gewerkt kan worden de participatiebeslissing significant negatief beïnvloeden. Naast het kwantitatieve effect is er echter ook het effect van de mogelijkheid tot spreiding van arbeidsactiviteiten over de tijd (dag) waaruit minder woon-werkmobiliteit in de spits valt te verwachten, tenzij bedrijven strak vast blijven houden aan vaste begin/eind tijdstippen (9-5 banen). Ook valt in recente jaren een stijging van het gebruik van telewerk waar te nemen, zoals tabel 3.31 laat zien. In relatieve zin is de omvang hiervan echter nog steeds laag te noemen.

Tabel 3.31 Ontwikkeling van het aantal telewerkers, 1992-1995

1992	62000
1995	80000

Bron: Barometer Telwerken, Werkgroep ‘2duizend’

Ten tweede valt te verwachten dat in een flexibiliserende arbeidsmarkt de baanmobiliteit (baanwisselkans) toeneemt. Inderdaad ligt de baanmobiliteit op een aanmerkelijk hoger niveau in de jaren 90 dan in dan in jaren 80 (zie Broersma en Den Butter), maar de ontwikkeling in recente jaren (1992-1997) geeft een stabiliserende tendens van arbeidsmobiliteit weer (zie De Beer 1999). In geval van een stijgende arbeidsmobiliteit zullen de pendelstromen op de korte termijn waarschijnlijk toenemen, maar wellicht op de lange termijn juist afnemen door verhuisbewegingen in de richting van de nieuwe baan. Dit ruimtelijk aanpassingsgedrag gaat mogelijkerwijs in mindere mate op voor de groeiende groep van tweeverdieners (zie tab. 3.32), die rekening moeten houden met twee werklocaties (hierop wordt nader ingegaan in par. 3.6).

Tabel 3.32 Ontwikkeling van het aantal tweeverdieners, 1975-1995 (in % van 18-65 jarigen)

	1975	1985	1995
Eenpersoonshuishoudens	2	6	12
Kostwinnershuishoudens	59	48	33
Tweeverdienershuishoudens	13	22	32
Overig	25	24	22

Bron: Sociaal en Cultureel Rapport 1998

Ten slotte komen de ruimtelijke veranderingen in de vraag naar arbeid aan de orde als een drijvende kracht van veranderingen in omvang en richting van de pendelstromen. De sterkste concentraties van economische activiteiten (werkgelegenheid) komen nog immer voor in en rondom de grootstedelijke centra van de Randstad (zie MEZ 1995). Daarnaast komen belangrijke concentraties van werkgelegenheid voor in het oosten en het zuiden van Nederland (en in mindere mate in het noorden van het land). De ruimtelijke ontwikkelingstendens in de laatste decennia is dat er sprake is van uitdijing op agglomeratieniveau en uitschuifprocessen op landsdeelniveau (zie ondermeer, Lambooy en Manshanden 1992 en Louter 1995). Op agglomeratieniveau blijkt dat vooral de suburbane randgebieden sterk groeien, terwijl de stedelijke kernen weliswaar aan werkgelegenheid verliezen maar niettemin absoluut gezien van eminent belang blijven. De clustering van werkgelegenheid speelt zich steeds meer op stadsgewest-niveau af, waarbij de stadsranden en suburbane locaties zijdelings aangroeien. Ook richt de groei zich op locaties langs de uitvalssnelwegen (corridors). Op landsniveau is de sterke aangroei in de regio Utrecht en delen van zuidoost Nederland (met name de ontwikkelingsassen langs snelwegen, de zogenaamde 'Brabantse stedenrij') het meest nadrukkelijk aanwezig (zie ook Lambooy en Manshanden 1992 en Louter 1995). De effecten van deze ruimtelijke uitwaaiering van werkgelegenheid over het land op de mobiliteit (pendel) zijn tweeërlei. Enerzijds neemt de druk op de Randstad, de meest verstedelijkte en meest door congestie getroffen regio van Nederland, in lichte mate af waardoor de pendelstromen (licht) getemperd worden. Anderzijds neemt geleidelijk aan de mobiliteitsdruk op de nieuw tot ontwikkeling komende gebieden in de intermediaire zone van Nederland (Gelderland, Brabant) toe, zij het vanuit een relatief laag aanvangsniveau (zie ook tab. 3.26). De spreiding van werkgelegenheid, vanuit de stedelijke kernen, over stadsgewesten heeft een potentieel drukkend effect op de totale mobiliteit omdat – gemiddeld genomen – het werk weer dichter bij de woongebieden wordt gebracht.

Afsluitend blijkt dat er sprake is van een groeiende participatie op de arbeidsmarkt. De veranderende (functionele en ruimtelijke) structuur van de werkgelegenheid leidt tot een geleidelijke reductie van de 'klassieke' 9 tot 5 banen in het centrum waar naar toe gereisd wordt vanuit de suburbane gebieden. Deze 'klassieke' banen worden omgezet in een palet van flexibele arbeidsrelaties waar arbeidstijden, arbeidslocaties en arbeidscontractduren naar behoefte van de partijen kunnen worden ingedeeld. De mobiliteitsdruk in de spitsuren zal naar verwachting dalen bij een doorgaand substitutieproces van 'flexibele' banen voor

'klassieke' banen indien deze leidt tot flexibele arbeidstijden. Een tegengesteld effect is echter dat flexibiliteit in de zin van korte termijn verbintenissen naar verwachting juist leidt tot langere pendel afstanden (bij een korte termijn contract heeft het immers geen zin om de woonlocatie aan te passen).

3.5.2 WONEN EN PENDEL

De toegenomen ruimtelijke spreiding van wonen en werken in de afgelopen jaren heeft geleid tot een veranderde aanpak in de planning van nieuwe woonwijken. Het MVW constateerde in 1995 dat nieuwe woon- en werklocaties nog te veel worden ontwikkeld op plaatsen die niet of voldoende zijn onsloten, en stelt derhalve voor nieuwe locaties binnen stadsgewesten te zoeken in of tussen steden. Ook het compacte stadsbeleid van VROM uit 1991 is erop gericht functies in een beperkte ruimte te concentreren om zo uitwaaiering van stedelijke functies en de groei van mobiliteit tegen te gaan. Het beleid is van oudsher gebaseerd op het nabijheidsprincipe, waarbij woon-, werk- en voorzieningenlocaties zo dicht mogelijk bij elkaar dienen te liggen. Compacte steden maken daardoor openbaar vervoer meer waarschijnlijk, verkleinen afstanden tussen woon-werkfuncties, en gaat zuiniger om met schaarse ruimte. Kapoen en Smit (1998) onderzoeken of een hogere compactheid van wonen, werken en voorzieningen samengaat met kortere woon-werkafstanden. Hoewel, individuele leefpatronen sterk verschillen[12] blijkt in het algemeen wel dat menging van wonen, werken en voorzieningen in stedelijke regio's een bijdrage kan leveren aan de reductie van de groei van de automobiliteit ten gunste van het langzaam vervoer (zie ook Verroen 1994; 1995).

Bij de ontwikkeling van nieuwe steden en stadsgewesten zoals verwoord in de Vierde Nota over de Ruimtelijke Ordening Extra (VINEX)[13], is de compacte stad uitgangspunt. Daarnaast dienen nieuwe stadsgewesten dicht bij al bestaande stedelijke gebieden te liggen om zo voldoende draagvlak te creëren voor de ontsluiting met hoogwaardig openbaar vervoer, en een optimale spreiding van woon, werk en voorzieninglocaties te genereren. Bij de actualisering van het VINEX-beleid zijn de mobiliteitsdoelen nog eens duidelijk opgesteld; een beperking van de groei van het autoverkeer, het veilig stellen van de bereikbaarheid van mainports en stadsgewesten, en het zoveel mogelijk gebruik maken van de bestaande infrastructuur. Als zodanig wordt voor de toekomst een reductie in de mobiliteit verwacht. Immers, bij een compacte stad zijn, ceteris paribus, af te leggen afstanden korter dan in niet-compacte steden. Of deze potentiële reductie ook werkelijk wordt benut komt hieronder aan de orde.

Naast 'compactheid' is er een tweede, sterk gerelateerde, factor van belang voor toekomstige ontwikkelingen in mobiliteit, en pendelverkeer in het bijzonder. Zoals Cervero (1989) benadrukt is niet zozeer het nabijheidsprinicpe van belang als wel een zekere mate van regionaal evenwicht[14] tussen het aantal banen en het aantal woningen. Regionale onevenwichtigheden zorgen potentieel voor een sterk stijging

in de gemiddeld afgelegde afstand, toename in het gemotoriseerd verkeer ten koste van het langzaam verkeer, en dragen daardoor tenslotte sterk bij aan de toegenomen congestie. Cervero noemt diverse factoren die tot een regionale onevenwichtigheid kunnen leiden. De belangrijkste zijn (i.) het beperkte aanbod van woningen als gevolg van onder andere opgelegde restricties door planners en wetgeving (ii.) het daarmee samenhangend gevolg van onevenwichtigheden tussen inkomen en woonlasten, (iii.) het bestaan van tweeverdienerhuishoudens die in het algemeen leiden tot woonlocaties die tussen beide werklocaties in liggen en (iv.) toegenomen arbeidsmarktdynamiek waardoor de woonlocatie niet of nauwelijks aan de werklocatie wordt aangepast.

In een tweetal studies zijn mobiliteitseffecten van nieuw ontworpen VINEX-locaties onderzocht, waarvan een aantal locaties in de Randstad en een aantal locaties in Noord-Brabant (zie resp. Den Hollander et al.1996 en Konings et al. 1996). Hoewel nieuwbouw locaties niet geheel vergelijkbaar zijn, en zowel nieuwbouwlocaties[15] als nieuwbouwbewoners[16] niet representatief voor geheel Nederland zijn, blijkt dat het autogebruik niet significant lager is dan in bestaande stadsgewesten. Voor de VINEX-locatie in de Randstad blijkt dat er, zij het een kleine, groep huishoudens is die over relatief grote afstand zijn verhuisd en zo bijdraagt aan een vermindering in de woon-werkmobiliteit. Voor Noord-Brabant blijken na verhuizing niet noemenswaardige verschillen in mobiliteit per huishouden met voor de verhuizing.

Deze resultaten voor VINEX-locaties in het bijzonder, worden bevestigd door onderzoek van onder andere Rouwendal en Rietveld (1994) en Van Ommeren (1996). Zowel Rouwendal en Rietveld concluderen op basis van het WBO dat verhuizingen in het algemeen niet leiden tot een verkleining van de woon-werk afstand. Uit onderzoek van Van Ommeren (1996) op basis van het Telepanel blijkt dat leeftijd, huishoudenssituatie, positie op de arbeidsmarkt van groot belang is in de verklaring van pendelafstanden. Ook hij vindt dat een eventuele verhuizingen in het afgelopen jaar statistisch gezien niet leidt tot een verkleining van de pendelafstand. Daarnaast concludeert Van Ommeren, dat individuen woon-werkcombinaties accepteren zonder geheel of gedeeltelijk gecompenseerd te worden. Als gevolg hiervan zijn – binnen bepaalde grenzen – huishoudens indifferent waar ze wonen, leidend tot wat Hamilton (1982) *wasteful commuting* noemt.

Op basis van deze Nederlandse ervaringen, staat het nog te bezien of afschaffing of verlaging van transactiekosten verbonden aan een verhuizing, leidend tot een flexibelere woningmarkt[17] ook werkelijk leidt tot een kortere pendelafstand. MicroMacro (1997) concludeert dat een generieke verlaging van de overdrachtbelasting niet of nauwelijks leidt tot een verkleining van de gemiddelde woonwerkafstand, maar dat een selectieve vrijstelling voor huishoudens die dicht bij de werklocatie gaan wonen wel tot een verkleining van de woon-werkafstand leidt. Uiteindelijk berekent MicroMacro dat een selectieve vrijstelling van overdrachtsbelasting leidt tot een vermindering van het aantal woon-werkkilometers per auto of bus met 1,5[18] procent.

Afsluitend kan gesteld worden dat er minstens twee principes zijn om vanuit de woningmarkt bij te dragen aan een vermindering van het woon-werkverkeer: compactheid en een evenwichtige woon-werkbalans. Voor beide geldt dat ze een potentiële bijdrage leveren aan een verkorting van woon-werkafstanden (zie ook tab. 3.11), maar dat de mate waarin deze potentie wordt benut vaak tegenvalt omdat bij het zoekproces door vragers en aanbieders van arbeid allerlei imperfecties optreden. Dit wordt onderstreept door Cervero (1995) die concludeert dat zowel compactheid als regionale evenwichtigheid van wonen en werken in de praktijk niet of nauwelijks leiden tot een beperking van de mobiliteit. Hij merkt op dat andere factoren – zoals het parkeerbeleid, openbaar vervoer, motorrijtuigenbelasting – minstens zo belangrijk zijn in de beheersing van het woon-werkverkeer.

3.5.3 SCENARIO UITKOMSTEN TOT 2020

Aangezien toekomstige ontwikkelingen in demografie, opleiding en arbeidsaanbod, evenals ontwikkelingen in arbeidsvraag, en ruimtelijke ordening grote gevolgen hebben voor mobiliteit, geven we in deze paragraaf aandacht aan mogelijke ontwikkelingen en implicaties voor mobiliteit, gebaseerd op bestaande scenariostudies van het CPB (CPB 1996; 1998a).

Het CPB onderscheidt, op basis van verschillende scenariokarakteristieken, drie verschillende scenario's in haar lange termijn verkenningen. De verschillende scenario's geven bandbreedte in toekomstige ontwikkelingen, door op uiteenlopende wijze invulling te geven aan trends. Verschillen tussen de scenario's zijn te vinden in internationale economisch-politieke ontwikkelingen, de technologische ontwikkeling, de economische ontwikkeling, sociaal-culturele en demografische factoren. Uiteindelijk resulteren deze verschillen tussen de scenario's in verschillen in termen van macro-economische grootheden als Bruto Binnenlands Product (BBP), consumptie, uitvoer, productie en reële prijzen. Daarnaast zijn er verschillen in demografie en huishoudensontwikkelingen, en verschillen in toekomstig opleidingsniveau, arbeidsaanbod en arbeidsmarktparticipatie (zie voor een algemene beschrijving van de omgevingsscenario's CPB 1996). In de drie scenario's zijn verschillende accenten gelegd ten aanzien van internationale, demografische, sociaal-culturele, technologische en economische ontwikkelingen (zie voor een uitgebreide beschrijving, CPB 1996). Voor wat betreft de internationale, demografische en economische karakterisering van de scenario's kenmerkt *Divided Europe* zich door een stagnerende Europese integratie, lage immigratie en een trage economische groei, *Global Competition* brengt een ' Europa a la carte' te berde met een matige immigratie en een hoge economische groei en in het *European Coordination* scenario is de economische groei ook vrij hoog waarbij een 'Europa van meer snelheden' ontstaat met hoge immigratiestromen.

In onze bespreking van de ruimtelijke interactie tussen werken en woon-werkverkeer, zoals we in figuur 3.? (bijlage II) schematisch hebben weergegeven, merkten

we al op dat de ruimtelijke verdeling van wonen en werken via woon-werkverkeer nauw gerelateerd zijn. Toekomstige ontwikkelingen in woning- en ruimtevraag, als gevolg van demografische ontwikkelingen in bevolkingsomvang en samenstelling, en in vorm en samenstelling van huishoudens, zijn daarom van groot belang voor toekomstige patronen van woon-werkverkeer. Op basis van de bovengenoemde omgevingsscenario's worden in CPB (1998) demografische ontwikkelingen gespecificeerd en een aantal trends voor wonen en ruimte geformuleerd. Met gebruikmaking van figuur 3.? (bijlage II) proberen we ontwikkelingen in wonen en ruimte te vertalen naar ontwikkelingen in mobiliteit.

In tabel 3.33 geven we de ontwikkeling van de belangrijkste demografische factoren weer.

Tabel 3.33 Demografische ontwikkeling voor 1995-2020

	1995 Bevolking in 1995	Divided Europe	European Coordination Bevolking in 2020	Global competition
	Omvang: 15.45mln.	Omvang: 16.2 mln.	Omvang: 17.7 mln.	Omvang: 16.85 mln.
Leeftijdsopbouw in %				
0-14	18.3	14.8	17.1	15.5
15-24	13.3	11.8	12.2	11.9
25-34	16.8	13.0	12.8	12.9
35-44	16.1	12.1	11.9	12.0
45-54	13.2	15.1	14.4	14.8
55-64	9.3	14.6	13.7	14.3
65-74	7.5	11.7	11.0	11.6
75+	5.6	6.8	6.8	7.1
Regionale Verdeling (mln.)				
Noordoost	2.67	2.62	2.81	2.60
Randstad	6.84	7.25	7.90	7.60
Overig	5.90	6.30	6.99	6.62

Bron: CPB (1998) Tabel 15, 16

Aangezien de absolute omvang van de Nederlandse bevolking nog niets zegt over het aantal huishoudens en de verdeling hiervan over de regio's is een uitsplitsing gemaakt naar leeftijdsklasse, en naar regio. Met betrekking tot de leeftijdsopbouw laat de tabel een duidelijke vergrijzing van de bevolking zien. Het aandeel van de leeftijdsklasse tot 25 jaar neemt af, terwijl het aandeel van personen van 65 jaar en ouder toeneemt. Daarnaast laat de tabel zien dat de bevolkingsomvang en -groei niet uniform over de regio's is verdeeld. Terwijl de bevolkingsomvang in de regio Noordoost in twee van de drie scenario's absoluut gezien afneemt, neemt de bevolking in de Randstad-provincies (Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht) en in Overige delen van Nederland in alle scenario's toe.
Tabel 3.34 geeft de gevolgen van de veranderde bevolkingssamenstelling en omvang voor de ontwikkeling van de beroepsbevolking weer.

Tabel 3.34 Ontwikkeling in de beroepsbevolking voor 1995-2020 (x 1000 personen*) (1995=100)

	1995	Divided Europe	European Coordination	Global competition
Groningen	211	97	110	112
Friesland	243	101	112	112
Drenthe	184	109	121	121
Overijssel	424	101	112	111
Flevoland	88	175	227	218
Gelderland	771	108	123	126
Utrecht	451	110	130	115
Noord-Holland	1043	109	122	133
Zuid-Holland	1377	108	123	128
Zeeland	144	109	123	124
Noord-Brabant	995	105	121	123
Limburg	479	105	120	124
Totaal	6410	108	123	125

*personen meer dan 12 uur werkzaam per week
Bron: SDU (1997) Tabel 4.10

Hoewel de scenario's onderling sterk verschillen zien we voor alle scenario's een gelijksoortige ontwikkeling in de beroepsbevolking naar provincie. Zo is voor alle scenario's de groei in de beroepsbevolking in Flevoland opmerkelijk hoog. Daarnaast zien we voor alle scenario's een stijging, zij het in mindere mate, in de Randstad en Noord-Brabant, Limburg en Zeeland. Om toekomstige spanningen op de arbeidsmarkt te signaleren, geven we in tabel 3.35 eerst de ontwikkeling van de arbeidsvraag, om uiteindelijk in tabel 3.37 regionale arbeidsvraag en aanbod met elkaar te vergelijken.

Tabel 3.35 Ontwikkeling van de arbeidsvraag voor 1995-2020 (x 1000 personen*) (1995=100)

	1995	Divided Europe	European Coordination	Global competition
Groningen	200	100	119	121
Friesland	195	97	116	118
Drenthe	146	97	117	120
Overijssel	377	95	115	117
Flevoland	70	158	190	196
Gelderland	662	112	133	137
Utrecht	475	121	142	150
Noord-Holland	1043	108	127	133
Zuid-Holland	1310	106	125	131
Zeeland	127	103	124	129
Noord-Brabant	857	109	132	128
Limburg	411	104	125	196
Totaal	5873	108	128	133

*personen meer dan 12 uur werkzaam per week
Bron: SCU (1997) Tabel 4.3

Uit tabel 3.35 blijkt dat de ontwikkeling van de arbeidsvraag een gelijksoortig regionale spreiding kent, als die van de arbeidsaanbod. Ook hier zien we voor alle

scenario's een sterke stijging in de arbeidsvraag in Flevoland, en in mindere mate in de Randstad en Noord-Brabant, Limburg en Zeeland. Dat de ontwikkeling van de regionale arbeidsvraag sectorspecifiek is blijkt wel uit tabel 3.36.

Tabel 3.36 Ontwikkeling van de regionale arbeidsvraag naar sector voor 1995-2020 (1995=100)

	Divided Europe			European Coordination			Global Competition		
	Noord-Oost	Rand-stad	Overig	Noord-Oost	Rand-stad	Overig	Noord-Oost	Rand-stad	Overig
Landbouw	41	52	51	68	80	78	52	66	74
Industrie	76	58	80	95	71	102	91	69	98
Logistiek	97	95	117	121	123	147	121	123	148
Consumenten-diensten	92	90	109	114	112	135	126	124	149
Zakelijke diensten	112	165	145	122	180	158	138	206	180
Overheid en Kwartair	123	110	128	142	126	147	139	124	144
Totaal	97	109	110	116	128	132	118	135	136

* Noordoosten bestaat uit Groningen, Friesland, Drente en Overijssel.
Randstad bestaat uit Noord-Holland, Utrecht en Zuid-Holland
Overig omvat de provincies Gelderland, Noord-Brabant, Limburg, Flevoland en Zeeland
Bron: SDU (1997) Tabel 4.4

Tabel 3.36 geeft voor elke scenario de sectorspecifieke ontwikkeling van de regionale arbeidsvraag. Hieruit blijkt dat verschillen tussen scenario's zich vooral uiten in de ontwikkeling van de structuur van de economie. In alle scenario's echter zien we een daling van de arbeidsvraag in de landbouw en in de industrie.

Aangezien we geen sectorspecifieke verdeling van de regionale arbeidsaanbod hebben voor de drie scenario's kunnen we geen uitspraak doen over kwalitatieve mismatch van arbeidsvraag en arbeidsaanbod. Wel vergelijken we in tabel 3.37 de totale arbeidsvraag met het arbeidsaanbod naar regio.

Tabel 3.37 Regionale arbeidsvraag en arbeidsaanbod in 2020 (x1000 personen)

	Divided Europe	European Coordination	Global Competition
Noordoosten			
Arbeidsvraag	890	1070	1085
Arbeidsaanbod	1080	1210	1205
Randstad			
Arbeidsvraag	3095	3625	3825
Arbeidsaanbod	3125	3545	3670
Overig Nederland			
Arbeidsvraag	2345	2815	2985
Arbeidsaanbod	2685	3110	3155

Bron: SDU (1997) Tabel 4.8

Voor zowel de *European Coordination* en de *Global Competition* zien we in de Randstad een tekort aan arbeidskrachten, terwijl we voor de overige delen van Nederland een overschot van arbeidskrachten zien ontstaan.

Dat bovenstaande factoren invloed hebben op de locale woningmarkt, op de spanning op de lokale woningmarkt, en de (mis)match tussen de gewenste en de verkregen woning hoeft geen betoog. In tabel 3.38 wordt een overzicht gegeven van deze verschillende gevolgen voor huishoudgrootte en woningvraag, terwijl in tabel 3.39 en tabel 3.40 een overzicht van de ruimtevraag respectievelijk de ruimteaanbod voor wonen wordt gegeven.

Tabel 3.38 Huishoudenvorming en woningvraag voor 1995-2020

	1995		2020		
	Woningvraag	Huishoudens Grootte	Toename Woningvraag	Woningvraag	Huishoudens Grootte
DE	*Mln.*	*Personen*	*% per jaar*	*mln.*	*Personen*
Noordoost	1.06	2.52	0.40		2.18
Randstad	2.88	2.38	0.65		2.08
Overig	2.29	2.58	0.75		2.23
Nederland	6.24	2.47	0.65	7.38	2.16
EC					
Noordoost	1.06	2.52	0.45		2.28
Randstad	2.88	2.38	0.80		2.21
Overig	2.29	2.58	1.00		2.32
Nederland	6.24	2.47	0.80	7.66	2.26
GC					
Noordoost	1.06	2.52	0.50		2.10
Randstad	2.88	2.38	1.05		2.00
Overig	2.29	2.58	1.10		2.17
Nederland	6.24	2.47	1.00	8.00	2.08

DE= Divided Europe, EC= European Coordination, GC= Global competition
Bron: CPB (1998) Tabel 20, 21

Tabel 3.39 Ruimtevraag voor wonen in 2010 (in 1000 hectare)

	CPB scenario's		
	DE	EC	GC
Noordoost	4.0	4.6	5.8
Randstad	10.5	12.9	15.8
Overig	13.3	16.7	20.7
Nederland	27.8	34.2	42.3

DE= Divided Europe, EC= European Coordination, GC= Global competition
Bron: CPB (1998) Tabel 40

Tabel 3.40 VINEX-ruimteaanbod tot 2010

	VINEX		
	Laag	Midden	Hoog
Noordoost	4.4	.2	5.9
Randstad	9.1	10.4	11.8
Overig	10.8	12.2	13.4
Nederland	24.3	27.8	31.1

Bron: CPB (1998) Tabel 40

De demografische ontwikkelingen in omvang en samenstelling van de bevolking, tezamen met aantal en grootte van huishoudens leidt tot een toename van de vraag naar woningen, en indirect tot een toename in de vraag naar ruimte. Vergelijking van de vraag naar ruimte voor woningen met het aanbod van ruimte volgens de VINEX-nota, laat zien dat er enorme spanningen op locale woningmarkten zijn te verwachten. In geval van een sterke concentratie van werkgelegenheid in regio's met ruimtetekorten met betrekking tot de ruimtevraag voor wonen, verwachten we op microniveau een verslechtering van de ruimtelijke match tussen wonen en werken, ceteris paribus resulterend in langere woon-werkafstanden.

Zoals we al eerder opmerkten, wordt de mobiliteitsontwikkeling mede bepaald door demografische, sociaal-culturele en economische factoren op macroniveau. Het CPB (1997) geeft voor de drie scenario's de ontwikkeling van de belangrijkste variabelen weer. Op basis van de drie scenario's voorziet het CPB (1997) voor de toekomst een minder sterke stijging in de groei van de personenmobiliteit in termen van reizigerskilometrage dan in de afgelopen 25 jaar. Uit tabel 3.41 blijkt dat er een afvlakking in de groei van de mobiliteit plaatsvindt.

Tabel 3.41 Ontwikkeling van demografische, economische factoren en van de mobiliteit tot 2020 (gecumuleerde mutaties in %)

	1971-1995	1995-2020		
		DE	EC	GC
Economie				
BBP	75	45	93	122
Werkgelegenheid	12	5	25	28
Mobiliteit				
Hoofdwegennet	108	15	15	15
Interlokale reistijd	-50	0	0	0
Branstofkosten p.km	7	-18	-17	-6

DE= Divided Europe, EC= European Coordination, GC= Global competition
Bron: CPB (1997) Tabel 8.1

Ondanks een toename in de welvaart zoals gemeten in termen van het bruto binnenlands product (BBP), en een sterke daling van de reële brandstofkosten per kilometer, is een vertraging in de groei van de mobiliteit voorzien. Tabel 3.42 geeft een beeld van het toekomstig gebruik van de diverse vervoersmodaliteiten.

Tabel 3.42 Ontwikkeling van de mobiliteit van personen naar modaliteit en ritmotief voor 1995-2020

	1995	2020		
		DE	EC	GC
Modaliteit	Mld. Km			
Auto	129.7	146.3	158.5	156.7
Trein	16.7	21.1	22.0	20.2
Bus, Tram	7.9	8.8	9.0	8.1
Langzaam verkeer	22.7	18.2	18.8	18.2
Totaal	177.0	194.4	208.3	203.2
Ritmotief				
Woon-werk	41.7 (in %)	nb	121 (1995=100)	123 (1995=100)
Zakelijk *	7.7	nb	154	159
Zakelijk **	13.3	nb	125	132
Scholing	2.9	nb	116	100
Winkelen	8.2	nb	155	143
Overig	26.2	nb	149	135
Totaal	100	nb	134	131

* Zakelijk verkeer woning gebonden: verplaatsingen tussen de woning en een niet-vaste werklocatie

** Zakelijk verkeer: niet-woning gebonden DE= Divided Europe, EC= European Coordination, GC= Global competition Bron: CPB (1997) Tabel 8.2 en 8.3

De tabel laat zien dat er in de toekomst vooral meer kilometers per auto en per trein afgelegd zullen worden. Het langzaam verkeer daarentegen neemt af. Met betrekking tot het verplaatsingsmotief toont de tabel een matige stijging van het traditionele woon-werk verkeer, maar wel een forse stijging van het verkeer vanuit huis naar een niet-vast werklocatie. Ook wordt in de scenario’s gerekend op een relatief sterke stijging van de motieven winkelen en overig.

3.5.4 CONCLUSIE

Vanuit de arbeidsmarkt wijzen de ontwikkelingen van flexibilisering op mogelijkheden tot regelingen van werktijden die een minder grote druk zetten op files. Anderzijds leidt flexibiliteit mogelijk juist tot langere pendel afstanden omdat de kortstondigheid van de verbintenis een verhuisbeweging in de richting van het werk in de weg staat. Ruimtelijke beleid ten aanzien van de woningmarkt kan via evenwichtige woon-werkbalansen en compacte invullingen potenties creëren tot kortere pendelafstanden. Maar of deze potenties ook daadwerkelijk worden benut hangt van veel factoren af. CPB scenario studies wijzen op een tamelijk gematigde groei van het pendel verkeer en enige kansen voor de trein als alternatief voor de auto.

3.6 ARBEIDSMARKT, PARTICIPATIE EN PENDEL

3.6.1 EEN ZOEKTHEORETISCHE BENADERING VOOR WONING- EN ARBEIDSMARKT

Voor het overbruggen van de afstanden tussen wonen en werken bestaan twee mogelijkheden: pendel of verhuizing. In de navolgende paragrafen (3.6.2. en 3.6.3) ligt de nadruk op de relatie tussen pendel en arbeidsparticipatie en tussen het functioneren van de arbeidsmarkt en pendel, maar allereerst wordt – vanuit een breder kader – ingegaan op het pendelgedrag en de veranderingen op de arbeids- en woningmarkt. Immers het gedrag van individuen (huishoudens) en aanzien van baanverandering en verhuizen (en daarmee direct verwant het pendelen) hangt nauw samen (zie ondermeer Evers en Van der Veen 1986, Zax 1991 en 1994, Zax and Kain 1991, Van Wissen en Bonnerman 1991 en Waddell 1993). Voor Nederland vinden Van Wissen en Bonnerman (1991) dat baanveranderingen leiden tot verhuizingen (en meestal niet omgekeerd). Evers en Van der Veen (1985) brengen naar voren dat pendel en migratie vooral substituten zijn bij baanveranderingen: ligt de nieuwe baan op geringe afstand dan is pendelen in zwang, bij grote afstand (meer dan 80 km) dan wordt migratie aantrekkelijk. In de bovengenoemde studies naar pendelstromen wordt – zoals gesteld de dynamiek op arbeidsmarkt en woningmarkt tegelijkertijd in de beschouwing betrokken. De nadruk ligt op het zoeken van individuen of huishoudens naar (betere) banen en het zoeken naar (betere) woningen.

Recent heeft deze onderzoekslijn een nieuwe, analytisch georiënteerde, impuls gekregen door de ontwikkeling van een zoek-theoretisch raamwerk dat licht kan werpen op deze ruimtelijke interactie (zie Van Ommeren 1996). In de zoek-theoretische studie van Van Ommeren wordt bij de beslissing tot baan of woning-verandering rekening gehouden met de – verwachtingen over de – toekomstige mobiliteit op de arbeids- en woningmarkt. Beargumenteerd kan worden (zie Van Ommeren 1996) dat het rekening houden met toekomstige transities op de arbeids- en woningmarkt een nog sterkere rol speelt als de ruimtelijke structuur van werkgelegenheid en woningen een meer gespreid karakter heeft (wat zich overigens in toenemende mate in Nederland aan het aftekenen is, zie ook par. 3.5). In de zoek-theoretische benadering naar de ruimtelijke interactie tussen wonen en werken neemt de pendelafstand een belangrijke plaats in bij de afweging om een baan of woning al dan niet te accepteren. Een adequate voorspelling van het zoek-theoretische model van Van Ommeren is dat werkenden in het algemeen eerst een baanverandering ondergaan en vervolgens van woning te veranderen om de pendelafstand terug te brengen. Bovendien wordt in dit raamwerk – de plausibele – voorspelling afgegeven dat de huishoudens eerder gaan verhuizen als de pendelafstand groter is. Een belangrijk punt – in directe relatie tot het participeren op de arbeidsmarkt – dat naar voren komt in de zoek-theoretische benadering is de houding ten aanzien van pendelkosten: het blijkt dat de kosten van pendelen worden aanvaard als deze niet gecompenseerd kunnen worden door een hoger loon (bij baanverandering) of lagere woonkosten (bij een verhuizing). Met andere

woorden, pendelkosten zijn aanvaardbaar voor actieve deelnemers op de arbeidsmarkt zonder dat hiervoor in de huidige situatie een compensatie plaats vindt (hetzij op de arbeidsmarkt via de lonen, hetzij op de woningmarkt via de woonkosten). Het is met name interessant om te bezien hoe de ruimtelijke interactie tussen wonen en werken verloopt in een dergelijk model voor de aangroeiende groep van tweeverdieners (twee personen die een woning delen, maar banen vervullen op verschillende locaties). In het geval van tweeverdieners voorspelt het zoek-theoretische model dat, naarmate de afstand tussen de betreffende werklocaties van de partners groter is, eerder van baan veranderd wordt. Empirische resultaten geven ondersteuning voor bovengenoemde voorspellingen uit het zoek-theoretisch raamwerk. Zo vindt Van Ommeren dat de verwachte baan- en woonduren meer dan twee jaar dalen als de pendelafstand 10 km langer is. De bevindingen met betrekking tot tweeverdieners zijn dat tweeverdieners minder snel geneigd zijn banen te accepteren dan éénverdieners huishoudens doordat verhuizen bij tweeverdieners geen soelaas biedt voor het reduceren van de pendelafstand. In geval van toenemende congestie wordt de dynamiek op de arbeidsmarkt (baanveranderingen) voor tweeverdieners derhalve verder ingeperkt. En ook de mogelijkheid om – als tweede verdiener in een huishouden – toe te treden op de arbeidsmarkt zal naar verwachting afnemen als de congestie (en daarmee de reistijd) toeneemt.

Concluderend kan gesteld worden dat de – recent ontwikkelde – zoek-theoretische benadering van mobiliteit op de arbeids- en woningmarkt een perspectiefrijk kader biedt voor het analyseren van pendel-en arbeidsmarktgedrag (dat ook rekening houdt met woonplaatsveranderingen). Empirisch onderzoek dat gebaseerd is op dit zoek-theoretische raamwerk is echter nog uiterst schaars. Zo is o.a. nog niet bekend wat het effect is van congestie op het arbeidsmarktgedrag van de tweede verdiener in een huishouden. Ook bestaat er een lacune aan kennis over de verschillen in, en de determinanten van, de tot stand komende pendelafstanden voor tweeverdieners.

3.6.2 DE INVLOED VAN PENDELKOSTEN OP DE PARTICIPATIE BESLISSING

Participatie en pendel op regionaal niveau

De arbeidsparticipatie van – met name gehuwde – vrouwen is, zoals gesteld, de laatste decennia sterk toegenomen onder invloed van de groeiende emancipatie en individualisering van de Nederlandse samenleving. Deze ontwikkeling gaat gepaard met een licht dalende tendens voor de deelnemingsgraad voor mannen. Uit regionale studies van verschillen in participatiegraden komt naar voren dat een relatief hoge participatiegraad voor vrouwen voorkomt in sterk urbane en traditioneel-industriële gebieden, terwijl de regionale verschillen in de participatiegraad voor mannen gering zijn en bovendien een verdergaand convergentiepatroon vertoont (zie ondermeer Van der Knaap 1987, Van den Bout et al. 1989 en Vermeulen 1992). Daarnaast zien we in Van den Bout dat vrouwen in de interme-

diaire regio's weliswaar een gemiddeld participatiepercentage hebben, maar in deze regio's is de stijging van het deelnemingspercentage het grootst (m.a.w. er is sprake van een 'inhaaleffect'). Deze groei van het aantal, veelal tijdelijke, banen voor vrouwen blijkt zich vooral in de dienstensector voor te doen. De ondervertegenwoordiging van de dienstensector in de noordelijke regio's leidt ertoe dat de participatiegraad voor vrouwen structureel lager is dan elders in Nederland (zie ook Stelder 1990). In Van der Knaap (1987) wordt vastgesteld dat de relatief hoge percentages voor vrouwen in stedelijke gebieden niet zozeer voortvloeien uit een oververtegenwoordiging van bepaalde 'vrouwelijke' beroepsgroepen, maar vooral uit een grotere neiging van vrouwen in stedelijke gebieden om zich aan te bieden voor arbeid (hetgeen vermoedelijk samenhangt met de sociaal-culturele omgeving). Een factoranalyse naar de mogelijke oorzaken van de regionale verschillen in de participatiegraad voor vrouwen brengt naar voren dat op de eerste plaats 'grootstedelijkheid' (weerspiegelt met name de invloed van inkomen, pendel en economische structuur) een belangrijke determinant is, terwijl daarnaast 'kansrijkheid' en 'economische situatie' (meet met name het effect van werkloosheid) eveneens van belang blijken te zijn (zie hiervoor Van den Bout 1989).

De voorhanden zijnde studies naar regionale participatiegraden vanuit een descriptieve, beleidsgeoriënteerde invalshoek zijn gebaseerd op uitsplitsingen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (zie hiervoor het Regambev-model van het CPB (Kwaak 1985), het DYAREB-model van het EGI (Van der Laan et al. 1989) en het RANBO-model van het CBA (Buist et al. 1993)). Deze deterministische studies hanteren derhalve slechts structuurvariabelen en maken geen gebruik van regionaalspecifieke factoren (m.u.v. werkloosheid).

Uit de genoemde studies blijkt dat de participatiegraad een ruimtelijke component bevat, maar is er geen onderzoek voorhanden dat een direct verband tussen de regionale bereikbaarheid (congestie) en participatiegraad heeft onderzocht. Wat wel is onderzocht voor Nederland met gegevens uit voorgaande decennia is de interdependentie tussen pendel en migratie in relatie tot veranderingen in de participatiegraad (zie Evers en Van der Veen 1986). Evers en Van der Veen stellen onder meer vast dat herintredende vrouwen een hoge kans op migratie vertonen. In Van der Veen en Evers (1983) worden pendel, migratie en participatie gezamenlijk bestudeerd met een vierde endogene variabele: werkloosheid. De uitkomsten met betrekking tot de participatiegraad geven blijk van een 'discouraged worker' effect; bij de werkloosheid blijkt zich een verdringingsverschijnsel voor te doen (via het pendel- en migratiesaldo). Het is van belang te onderkennen dat in deze studie het effect van de (netto) pendelstromen op de participatiegraad verloopt langs indirecte weg, namelijk via het effect op de werkloosheid. De uitkomsten van dit model maken duidelijk dat de participatiegraad en de ruimtelijke interactieprocessen van pendel en migratie onderlinge afhankelijkheid vertonen.

De overzichtstudie van Elhorst (1996) naar verschillen in regionale participatiegraden brengt als aanbeveling voor toekomstig onderzoek ook naar voren dat de

participatiebeslissing gezien moet worden in een ruimtelijke context waarin de keuze om al dan toe te treden af zal hangen van de arbeidsmarktomstandigheden (lokaal en in de omliggende regio's), de afstand tot verder af gelegen arbeidsmarktregio's en de bereidheid om te pendelen of te migreren.

Participatie en pendel op individueel niveau

Het onderzoek naar de participatiebeslissing door individuen heeft de laatste twee decennia een sterke ontwikkeling doorgemaakt waarbij echter wel de aantekening gemaakt moet worden dat er voor de 80'er jaren nauwelijks aandacht geschonken is aan dit thema (zie Grift en Siegers 1992). De nadruk bij dit arbeidsaanbodgeoriënteerde onderzoek heeft gelegen bij de bepaling van de loonelasticiteit en de invloed van belastingen en sociale premies (zie voor een uitgebreid overzicht, Grift 1998). In de geschatte empirische modellen is vooral aandacht besteed aan het modelleren van niet-lineaire, niet convexe budgetrestricties (zie Woittiez 1990 en Grift 1998) alsmede beperkingen die zich voordoen aan de vraagzijde ten aanzien van het aantal te werken uren (zie Van Soest 1994). Deze modellen zijn echter niet-ruimtelijk van aard en houden daardoor geen rekening met ruimtelijke restricties op de arbeidsmarkt.

In de theorievorming over het arbeidsaanbod is wel degelijk onderkend dat verschillende soorten van restricties zich voor kunnen doen bij de participatiebeslissing. Grift en Siegers (1992) onderscheiden, naast de invloed van belasting- en premieheffing, sociale zekerheidsuitkeringen, restricties met betrekking tot de arbeidsduur, ook het feit dat toetreding tot de arbeidsmarkt geld en/of tijd kost. Dergelijke toetredingskosten zijn met name gerelateerd aan (i) het hebben en opvoeden van (jonge) kinderen en (ii) het pendelen van de woonlocatie naar de werklocatie en omgekeerd. De invloed van de aanwezigheid van (jonge) kinderen op het arbeidsaanbod is uitgebreid onderzocht in de empirische literatuur en daaruit blijkt dat er een sterk negatief effect is op de keuze van vrouwen om te participeren (zie onder meer Van Soest 1994, Grift 1998). Wat betreft de toetredingskosten van pendelen zijn – naar ons weten – geen empirische studies naar het arbeidsaanbod die een direct effect van een bereikbaarheidsmaatstaf (bijv. congestie) uitgevoerd. In sommige studies zijn echter wel regiospecifieke variabelen meegenomen zoals de regionale werkloosheidsgraad en de geografische ligging van de regio. Zo komt uit de studie van Van Soest naar voren dat mannen en vrouwen die in het westen van Nederland wonen (met zowel een hogere dichtheid van werkgelegenheid alsmede meer congestie op de weg) een significant hogere kans hebben te participeren in het arbeidsproces. Blijkbaar compenseert het beschikbaarheidseffect van banen in de nabije omgeving het negatieve effect van langere reistijden door congestie in het westen van Nederland (zie tab. 3.27; dit geldt met name bij gebruik van de auto, de voorzieningen ten aanzien van openbaar vervoer zijn daarentegen gemiddeld genomen beter in het westen). Uit de studie van Henkens et al (1994) blijkt wederom dat de aanwezigheid van kinderen in het huishouden een negatief effect op de arbeidsparticipatie van (gehuwde of samenwonende) vrouwen heeft. Deze bevinding wordt vaak verbonden aan de

beperkte beschikbaarheid van kinderopvangplaatsen. Ook blijkt uit de uitkomsten van Henkens et al, (1994) dat gehuwde/samenwonende vrouwen minder participeren in gebieden met een hoge werkloosheid ('discouraged worker'-effect van werkloosheid). Terugkomend op het remmende effect van (jonge) kinderen op de participatie van vrouwen, lijkt het voor de hand te liggen dat de verzorgende taak van kinderopvang die vrouwen blijkbaar grotendeels op hun schouders nemen er toe leidt dat het relevante zoekgebied voor werk zeer gerestricteerd zal zijn (zie ook Drooglever Fortuyn 1993). Dit draagt dan vervolgens bij aan de lagere participatie die waargenomen wordt voor deze groep potentiële aanbieders.

Kortom, de determinanten van de arbeidsparticipatie zijn uitgebreid onderzocht in de literatuur. Regionale en individuele verschillen in het participatiegedrag hebben uitgewezen dat met name geslacht en leeftijd van bepalende invloed zijn (ook vanuit internationaal vergelijkend gezichtspunt wordt dit resultaat bevestigd, zie o.a. Elhorst 1996 en Einerhand en Koeman 1999). Einerhand en Koeman (1999) benadrukken – in lijn met de bevindingen van de microstudies – dat institutionele regelingen (toetredingbarrières voor vrouwen, aantrekkelijke uittredingsroutes voor ouderen) een dominante factor vormen. Echter, de invloed van congestie op de participatiegraad (in de regio/land) of participatiebeslissing (voor het individu) is, tot op heden, geen expliciet onderwerp van (empirische) studie geweest. Nader onderzoek naar dit vraagstuk zou zich kunnen richten op het uitbreiden van modellen voor de geaggregeerde participatiegraad met een ruimtelijk (regio) specifieke maat voor bereikbaarheid en/of de inbreng van (potentiële) reistijd gerelateerde variabelen in het microgeoriënteerde onderzoek naar de participatiebeslissing. Zoals uit de volgende paragraaf blijkt ligt het zeer voor de hand dat een expliciete modellering van congestie en de invloed daarvan op de bereikbaarheid van banen invloed heeft op de participatiebeslissing van aanbieders op de arbeidsmarkt.

3.6.3 RUIMTELIJK ZOEKGEDRAG OP DE ARBEIDSMARKT: VRAGERS EN AANBIEDERS

Individuen die op zoek zijn naar een (nieuwe) baan worden geconfronteerd met de spanning op de regionale arbeidsmarkt. In een ruime arbeidsmarkt zal het vinden van een baan moeilijker zijn dan in een krappe arbeidsmarkt. De vraag rijst hoever het individu-relevante arbeidsmarktgebied reikt. Dit zal op de eerste plaats afhangen van de maximaal acceptabele pendelafstand (gegeven dat het individu niet wil verhuizen) of van de gebieden waarheen het individu eventueel naar toe wil verhuizen. Daarnaast is het mogelijk dat zich problemen voordoen bij de informatievoorziening over beschikbare banen door werkgevers zodat het potentiële gebied verder in kan krimpen (zie Gorter 1991). In Russo et al. (1996) worden de ruimtelijke aspecten van het wervingsgedrag van werkgevers geanalyseerd aan de hand van vacaturegegevens met betrekking tot de afstand tussen de locatie van het bedrijf en de woonplaats van de aangenomen kandidaat. De uitkomsten van deze analyse geven aan dat het gebruik van informele wervingskanalen vaker leidt tot

het aannemen van een kandidaat op korte afstand van het bedrijf. Vermoedelijk spelen lokale netwerken een belangrijke rol bij het vervullen van vacatures. Bovendien blijkt dat een hoger vereist opleidingsniveau tot een relatief lange afstand tussen werkgever en de woonplaats van de (nieuwe) werknemers leidt. De reikwijdte van de individu-relevante zoekgebieden zijn – reeds geruime tijd geleden – onderzocht door Vos (1980, 1981). In deze studies gaat de aandacht uit naar de geografische aspecten van het sollicitatiegedrag van (werkloze) werkzoekenden. De waargenomen mobiliteitsbereidheid van sollicitanten die zoeken via landelijke dagbladen bleek aanzienlijk te zijn. Uit Vos (1980) blijkt dat zeventig procent van de sollicitanten bereid was om een afstand van meer dan 200 km te overbruggen. De bereidheid van werklozen om in ruil voor een baan te verhuizen was destijds eveneens niet onaanzienlijk. Vos (1981) heeft gerapporteerd dat veertig procent van de ondervraagde werklozen bereid geweest zou zijn om over een afstand van 200 km te verhuizen teneinde een baan te verwerven. Door Vissers en Groot (1988) is onderzocht of werklozen eerder bereid zijn een baan te accepteren die de noodzaak van pendelen, verhuizen of een beroepsverandering met zich meebrengt, indien het uitkeringsniveau verder ligt onder het normaal te verdienen loon. Hiervoor schatten Vissers en Groot een model voor de kans dat werklozen regionaal mobiel zijn (of veranderd zijn van beroep), conditioneel op herintreding van deze groep van werklozen. De afstand tussen verwacht loon en uitkering blijkt geen significante invloed uit te oefenen op de mate van (regionale) mobiliteit van werklozen. Enigszins tegen de verwachting in vinden Vissers en Groot dat lager opgeleiden vaker flexibel geweest zijn dan hoger opgeleiden.

De theoretische onderbouwing van het ruimtelijk zoekgedrag van werkzoekenden in het algemeen en de invloed van woon-werkverkeer op de ruimtelijke actieradius van werkzoekenden in het bijzonder is in de laatste jaren in toenemende mate tot ontwikkeling gekomen. Baanzoekers op de arbeidsmarkt zullen bij baanaanbiedingen de aantrekkelijkheid van de baan (met name het loon) afwegen met de pendeltijd die met die baan samenhangt. Deze afweging kan er toe leiden dat banen met een attractief loon toch niet geaccepteerd worden doordat de pendeltijd als onoverkomelijk hoog wordt gezien. Dit betekent voor het allocatieproces op de arbeidsmarkt dat vragers en aanbieders met minder (door het ontmoedigingseffect) of minder goede (door het restrictieve zoekeffect) matches genoegen moeten nemen. Bovendien kan het ruimtelijk restrictief zoeken er toe leiden dat de zoekduur (werkloosheidsduur voor niet-participanten) aanmerkelijk oploopt. Het ruimtelijk zoekgedrag en de afweging die individuen (of huishoudens) maken ten aanzien van loon en pendelkosten is in de 90'er jaren in een zeer beperkt aantal studies nader empirisch onderzocht. Van den Berg (1992) beschouwt de kosten die gemaakt worden bij een overgang naar een nieuwe baan binnen de context van een structureel dynamisch zoekmodel. Bij de empirische schatting van dit model blijkt dat personen met een relatief korte woon-werkafstand een significant hogere waarde voor de overgangskosten hebben. Rouwendal en Rietveld (1994) analyseren eveneens de optimale zoekstrategie van werkzoekenden (ervan uitgaande dat de woonplaats vast ligt). Hierbij tonen de auteurs aan dat werkzoekenden baan-

aanbiedingen niet alleen beoordelen op het loon (zoals verondersteld wordt in het 'standaard' zoekmodel), maar dat ook de hoogte van de pendelkosten in overweging genomen moet worden. Rouwendal en Rietveld leiden af dat het minimale loon waarvoor werkzoekenden een (nieuwe) baan willen accepteren hoger moet zijn dan het aangeboden loon minus de pendelkosten. Dit theoretische zoekmodel wordt gebruikt om een verdelingsfunctie af te leiden voor de geobserveerde pendelafstanden. Een andere bijdrage op het gebied van ruimtelijk zoekgedrag is te vinden in Rouwendal (1992), waarin het ruimtelijk arbeidsmarktgedrag van werkzoekenden wordt gemodelleerd. Wederom wordt gesteld dat het loon dat overblijft na aftrek van de pendelkosten relevant is voor de werkzoekende in haar of zijn afweging de baanaanbieding te accepteren. De ruimtelijke interactiekans (d.w.z. tussen vaste woonlocatie en nieuwe baanlocatie) hangt af van de verdeling van de werkgelegenheid over de acceptabele locaties en – eventueel – de variaties in aangeboden loon op die locaties. Uitgaande van een 'gesloten' arbeidsmarktgebied, toont Rouwendal aan dat de afstand tussen woon- en baanlocatie een remmende invloed heeft op de bovengenoemde interactiekans. Het interactiemodel is verder uitgebreid door ook het zoekgedrag op de woningmarkt, dat gerelateerd is aan de arbeidsmarktsituatie, mee te nemen. Hieruit komt naar voren dat de ruimtelijke interdependenties tussen de verschillende woonlocaties toenemen.

De afweging die gemaakt wordt bij het al dan niet accepteren van banen tussen het loon en pendelafstand is in een drietal recente studies geanalyseerd, zodanig dat uitspraken gedaan kunnen worden over de *willingness to pay*, de bereidheid van individuen om te betalen voor pendelen. Rouwendal (1996) richt zich op het analyseren van de pendelafstanden van werkende vrouwen (met partner: getrouwd of samenwonend), waarbij gebruik is gemaakt van informatie over het loon, het aantal gewerkte uren en de pendelafstand van de huidige baan. De waardering van reistijd door vrouwen wordt in deze analyse bepaald, terwijl bovendien rekening gehouden wordt met de ruimtelijke verdeling van aangeboden banen (middels de afstand tot de locatie van baanaanbieding). Het empirisch gegeven dat werkende vrouwen meestal een vrij korte reisafstand afleggen naar het werk blijkt dan volgens de uitkomsten van Rouwendal (gebaseerd op WBO- gegevens uit 1989-1990) niet in sterke mate verklaard te worden uit de hoge waardering van reistijd door deze groep. Vrouwen blijken pendelafstanden te accepteren zonder volledig voor de reiskosten vergoed te worden (met uitzondering van vrouwen met jonge kinderen). De korte reistijden zijn volgens Rouwendal met name een gevolg van het feit dat (deeltijd) banen in de nabije omgeving worden aangeboden en geaccepteerd. Dit zou te maken kunnen hebben met de hoge concentratie van gezinnen in de suburbane (woon) gebieden waar een hoog aanbod van banen in verzorgende beroepen (onderwijs, zorg, etc.). Uit deze studie valt helaas niet op te maken of de werkende vrouwen voorheen ook een baan hadden of dat er sprake is van (her)-intreding tot de arbeidsmarkt.

De bereidheid om te betalen voor pendeltijd is ook onderzocht voor werkende mannen, zij het in dit geval met een dynamische aanpak waarin longitudinale

gegevens over baanveranderingen benut worden (zie Van Ommeren et al. 1998). Het beëindigen na een bepaalde duur van een baan (met een specifieke loon-pendelafstand combinatie) is in deze methode informatief over de afruil tussen loon en reistijd. De resultaten van deze analyse, gebaseerd op Telepanel data uit 1992-1992, geven aan dat de bereidheid om te betalen voor pendeltijd onder werknemers met een reistijd van minder dan een half uur ongeveer 1/3 deel van het loon bedraagt, terwijl voor degene die langer dan een half uur reizen dit stijgt naar circa 2/3 deel van het loon. Opnieuw wordt dus gevonden dat er geen volledige compensatie van reizen plaats vindt. Niettemin blijkt ook dat de kosten van toenemende congestie in termen van verlengde pendeltijd zeker niet verwaarloosbaar zijn, wat betekent dat de geschetste problematiek van afzien van participatie of het accepteren van een niet- optimale baan (dichterbij) reëel is.

In Van den Berg en Gorter (1997) wordt ingegaan op de afweging tussen het loon en pendelafstand voor niet-participanten op de arbeidsmarkt die op zoek zijn naar een baan (werkzoekende werklozen). Hiermee wordt de zoeker direct gericht op de groep van niet-participanten die aangeven te zouden willen participeren. In de benadering van Van den Berg en Gorter (1998) wordt een structureel zoekmodel ontwikkeld waarin banen verschillen naar loon en pendelafstand. De bereidheid om te betalen voor pendeltijd wordt geschat door gebruik te maken van ‘stated preferences’ van de werkzoekende werklozen over het minimale loon dat zij willen verdienen voor een baan ‘om de hoek’ en een baan op een afstand van een uur reistijd. Uit de resultaten komt naar voren dat het ongenoegen (onnut) van pendelen behoorlijk kan oplopen, met name voor vrouwen met jonge kinderen. Het blijkt bijvoorbeeld dat vrouwen met drie kinderen een vergoeding wensen van circa 500 gulden per maand voor twee keer een uur pendelen. Bij een dergelijk gewenste compensatie is het zeer waarschijnlijk dat het zoeken en vinden van banen zich zal beperken tot banen in de nabije omgeving (zie ook de resultaten van Rouwendal 1996). Dit betekent dat het onnut van pendelen zodanig hoog is voor vrouwen met kinderen dat dit een negatieve uitwerking heeft op de toetreding tot de arbeidsmarkt.

3.6.4 CONCLUSIE

De in 3.6.3 behandelde studies onderstrepen het belang van de waardering van reistijd op het functioneren van de arbeidsmarkt en impliceren dat wanneer congestie zou leiden tot substantieel langere reistijden dit zeker invloed zou hebben op de participatiebeslissing en de keuze van locatie van een baan. Een hoog onnut van pendelen onder groepen van (potentiële) aanbieders van arbeid zal negatief doorwerken op de mogelijkheden om toe te treden doordat het gehanteerde zoekgebied wordt verkleind. Daarnaast bestaat mogelijk ook het effect dat door de hoge gewenste, monetaire compensatie van reistijd, aanbieders besluiten een baan te accepteren die functioneel gezien niet optimaal is, maar wel binnen het relevante zoekgebied valt. Naar het voorkomen van suboptimale

matches door ruimtelijke barrières is echter nog geen empirisch onderzoek uitgevoerd. Discrepanties tussen het – door de werkgever – gewenste en het uiteindelijk geaccepteerde opleidingsniveau kunnen in samenhang met de gerealiseerde pendelafstanden een aanknopingspunt bieden voor nader onderzoek naar niet-optimale matches tussen werkzoekenden en werkgevers met (al dan niet moeilijk vervulbare) vacatures. Daarnaast is ook denkbaar dat meer specifiek ingegaan wordt op de afweging tussen loon en reistijd van werkzoekenden, waarbij meer de nadruk komt te liggen bij oplopende reistijd als gevolg van congestie.

3.7 PROGNOSES EN BELEIDSRICHTINGEN

In deze paragraaf geven we eerst een beknopt overzicht van de prognoses van arbeidsmarkt participatie en de consequenties daarvan voor de files (par. 3.7.1). Daarna gaan we in op een aantal beleidsrichtingen om de congestieproblemen hanteerbaar te maken (par. 3.7.2).

3.7.1 CONGESTIE EN ARBEIDSPARTICIPATIE; PROGNOSES VOOR DE JAREN 2010 EN 2020.

Een belangrijke vraag voor het functioneren van de arbeidsmarkt is in hoeverre een voorziene groei van de arbeidsparticipatie zou kunnen leiden tot een zodanige toename van de congestie dat deze op zijn beurt tot een zekere matiging van de stijging in de arbeidsparticipatie zou kunnen leiden. In bijlage I is een gedetailleerde beschrijving gegeven van de stappen die voor een dergelijke analyse nodig zijn.

Duidelijk is dat een dergelijke analyse met veel onzekerheden omgeven is. Zo zal het er nogal van afhangen of de groei in de arbeidsparticipatie met name in West Nederland zal plaatsvinden waar al veel files zijn, of dat de groei bijvoorbeeld in het Noord Nederland zou plaatsvinden. Ook zal het een fors verschil uitmaken of de arbeidsparticipatie vooral groeit bij parttimers die dicht bij het werk wonen en die niet met de auto naar het werk gaan, of dat er daarentegen juist sprake is van werkers die wel met de auto rijden. Verder valt op te merken dat voor het beantwoorden van de vraag naar de wederzijdse relatie tussen arbeidsmarktparticipatie en congestie eigenlijk behoorlijk gedetailleerde netwerk modellen nodig zouden zijn waarbij naast de tijdstipkeuze ook zaken als de keuze van de woonlocatie en de vervoerwijze een belangrijke rol zullen spelen. In onderstaande benadering is niet van dergelijke modellen gebruik gemaakt.

In de berekeningen is ervan uitgegaan dat de groei van de arbeidsparticipatie evenredig plaats vindt in alle landsdelen en onder alle potentiële groepen van werkenden. De getallen waarvan concreet uitgegaan wordt zijn een groei van 7.086.000 in 2000 tot 7.836.000 in 2010 (een stijging met 10.6%) en daarna een stijging tot 8.236.000 personen in 2020 (een stijging met 16.2% ten opzichte van

2000). Hieronder geven we eerst de resultaten voor de periode tot 2010. Daarna gaan we nog kort in op de periode daarna.

De toename in voertuigverliesuren ten gevolge van de stijging in de arbeidsparticipatie is aanzienlijk. We maken hierbij gebruik van de observatie dat gedurende de afgelopen periode van 12 jaar een toename van 1 procent van het verkeer op snelwegen leidt tot een toename van circa 2.2 procent in termen van verloren reistijd. Merk overigens op dat in de afgelopen periode het snelwegennet niet geheel onveranderd is gebleven. Er zijn op diverse knelpunten in West Nederland tunnels en bruggen bijgebouwd. Het hanteren van de factor van 2.2 voor de periode na 2000 houdt dus in dat uitgegaan wordt van een gematigd pakket van filebestrijdende maatregelen. Uitgaande van deze elasticiteit van 2.2 zou een stijging van de arbeidsparticipatie met ruim 10 procent leiden tot een stijging van de reistijdverliezen van pendelende automobilisten met ongeveer 25 procent. Aangezien het huidige aandeel van de reistijdverliezen van pendelende automobilisten tamelijk klein is blijkt de totale reistijd van deze groep met maximaal 3-4 procent toe te nemen.

Potentiële werkenden zullen bij het zoeken van een baan een afweging maken tussen de pendelkosten (ook in termen van reistijd) en het netto inkomen per uur. Dit impliceert dat ze in bepaalde gevallen een aangeboden baan zullen afwijzen omdat er in termen van reistijd een te grote opoffering tegenover komt te staan. Voor de genen die met de auto naar het werk gaan komen we naar schatting uit op een afname in de participatie met ongeveer 1.0 procent. Aangezien ongeveer de helft van de werkenden per auto reist is het effect voor alle werkenden ongeveer gelijk aan daling van de participatie met 0.5 procent. Daarnaast kan de toegenomen congestie negatief uitwerken op de participatie van degenen die nu al werk hebben. Voor een beperkt aantal van hen geldt immers dat zij op zoek zullen gaan naar een andere baan; dit kan leiden tot tijdelijke werkloosheid. Naar schatting is het effect hiervan gelijk aan 0.5 tot 1.0 procent van de groei in de potentiële arbeidsparticipatie.

De conclusie is dat bij een toenemende participatie met circa 10 procent tussen 2000 en 2010 de verloren reistijd behoorlijk zal toenemen (met 25%). De totale gemiddelde reistijd van autorijdende pendelaars neemt met ongeveer 4 procent toe. Het dempende effect daarvan op de toename in de arbeidsparticipatie is gering, zowel voor degenen die nu al een baan hebben en voor hen die van plan zijn om toe te treden. De toename in de arbeidsparticipatie leidt dus weliswaar leidt tot aanzienlijke externe effecten in termen van afgewentelde reistijdtoenames, maar de terugkoppelingseffecten hiervan op de participatie op de arbeidsmarkt zijn gering.

De effecten voor de periode 2000-2020 zijn uiteraard met meer onzekerheid omgeven. De verwachting is dat een stijging van de participatie op de arbeidsmarkt met ongeveer 16 procent uiteindelijk leidt tot een terugkoppeling waarbij

circa 1 procent van de nieuwe toetreders afziet van de baan. Het aantal werkenden dat ten gevolgde van de toenemende congestie zijn baan opgeeft en tijdelijk werkloos is, heeft dezelfde orde van grootte. Op basis van deze ruwe schattingen is de conclusie dat het zelfregulerende vermogen van de arbeidsmarkt ten aanzien van congestie op zich wel bestaat, maar dat dit toch dermate beperkt is dat dit niet leidt tot een substantiële verbetering van de congestieniveaus en dalingen van de participatiegraad.

3.7.2 BELEIDSRICHTINGEN

De overheid streeft naar het wegnemen van allerlei barrières die arbeidsmarkt participatie in de weg staan. De afgelopen periode is de participatie inderdaad fors gestegen. Maar het succes leidt ook tot een nieuwe problemen: de pendel vindt plaats over steeds langere afstanden waardoor de files jaarlijks in omvang toenemen. Dat leidt tot reistijdverliezen die weliswaar nog niet zo zeer terug te vinden zijn in een geringere stijging van het BNP, maar wel in een vermindering van de vrije tijd van de consument en daarmee zijn welvaartspositie. Verder is het niet onmogelijk dat de groei van het fileprobleem leidt tot problemen op het terrein van de arbeidsmarkt zelf in de vorm van een lagere arbeidsparticipatie en een lagere kwaliteit van de match tussen vraag en aanbod.

Er bestaan diverse richtingen op het terrein van het mobiliteitsbeleid om de geschetste problemen hanteerbaar te houden. We zullen hieronder niet breed ingaan op algemeen mobiliteitsbeleid zoals bijvoorbeeld een *accijnsverhoging van motorbrandstoffen*. Dit zal leiden tot een verergering van de problemen van het over de grens tanken. Bovendien blijkt de prijsgevoeligheid van het woon-werkverkeer tamelijk gering. Dat betekent dat een accijns verhoging meer invloed zal hebben op de andere verplaatsingsmotieven dan op het pendelen. Het is dus niet zo geschikt als middel ter bestrijding van files.

Een ander generiek middel waarvoor recent aandacht is gevraagd is een zogenaamde *kilometerheffing*. Budgettair neutrale invoering zou inhouden dat de motorrijtuigenbelasting gelijktijdig wordt verlaagd. Een kilometerheffing zou betekenen dat de automobilist geconfronteerd wordt met hogere variabele kosten per km wat goed is voor een selectiever autogebruik. Een uniforme kilometerheffing zou overigens niet zo aantrekkelijk zijn omdat de motorrijtuigenbelasting momenteel een forse differentiatie kent naar gewicht (wat samenhangt met energiegebruik per km). Een vermindering van deze differentiatie gecombineerd met een uniform tarief per km vermindert de prikkel om bij de aanschaf van de auto te letten op gewicht of brandstofgebruik. Een ander potentieel nadeel van een kilometer heffing is dat vermindering van de vaste lasten een onbedoelde stimulans kan zijn voor een versnelde groei in het autobezit (al dan niet kopen van de tweede auto). Een kilometerheffing heeft met accijnsverhoging gemeen dat het woon-

werkverkeer er tamelijk ongevoelig voor is zodat het een minder selectief middel is van file bestrijding.

Rekeningrijden scoort goed als het erom gaat op selectieve wijze congestieproblemen aan te pakken. De selectiviteit komt voort uit de toepassing op specifieke plaatsen en specifieke momenten (congestiegevoelige snelwegen tijdens de spits). Aangezien woon-werkverkeer minder prijsgevoelig is dan de andere verplaatsingsmotieven leidt rekening rijden tot een grotere uitwijk reactie bij de andere motieven waardoor voor het woon-werkverkeer meer ruimte overblijft. Overigens zouden de tarieven hoog genoeg moeten zijn om ook een bepaald deel van het woonwerk verkeer naar een alternatief te laten uitkijken. Daarbij moet vooral gedacht worden aan het verschuiven van het tijdstip van de verplaatsing waarvoor wel de medewerking van de werkgever nodig is. Diverse redenen, waaronder de noodzaak tot flankerend beleid om sluipverkeer tegen te gaan bemoeilijken de maatschappelijke acceptatie en lijken grootschalige invoering op korte termijn in de weg te staan. Een geleidelijk introductietraject via de private sector die een tijdstipafhankelijke tolheffing introduceert zou wellicht op termijn het publiek aan een vorm van rekening rijden kunnen laten wennen.

Andere mogelijke fiscale maatregelen om files te bestrijden betreffen de afschaffing van het *reiskostenforfait* (in elk geval voor de auto) en de afschaffing van de *overdrachtsbelasting*. De laatste heeft als doel om de woonmobiliteit te bevorderen om zo een barrière weg te nemen tegen een verhuisbeweging in de richting van de werklocatie. Een probleem is dat een generieke afschaffing van de overdrachtsbelasting ook verhuizingen in de verkeerde richting vergemakkelijkt. Aangezien de ontwikkelingen de afgelopen periode wijzen op een verlenging van woon-werkafstanden is er een aanzienlijk risico dat afschaffing van deze belasting een contrair effect zal hebben.

Infrastructuur aanleg is een andere richting om de congestieproblemen op de snelwegen op te lossen. Ongetwijfeld zullen op diverse delen van wegennet nog capaciteitsuitbreidingen plaatsvinden. Door het probleem van de latente vraag zal in congestiegevoelige gebieden de verbetering van de verkeersafwikkeling tegenvallen. Verder verdient aandacht dat verbetering van het wegennet de afgelopen decennia door de consument vooral is benut om verder van de grote stedelijke centra te gaan wonen. Hierdoor is de potentiële bijdrage tot een verlaging van de woon-werkreistijden te niet gedaan. De snellere verkeersafwikkeling die de afgelopen periode mogelijk is gemaakt door de verbeteringen in het snelwegennet zijn meer dan proportioneel benut voor het wonen op grotere afstand van het werk. De totale reistijd is als gevolg daarvan zelfs toegenomen. Het resultaat van een potentiële verbetering van de bereikbaarheid van het werk is dus vooral een verbetering van het woongenot van de werker.

Naast infrastructuur uitbreiding noemen we *telematica* en andere technologische middelen om de capaciteit van infrastructuur te verbeteren of de efficiency van het

gebruik te vergroten. Het gaat hier om uiteenlopende toepassingen zoals routegeleiding, die leidt tot een vermindering van omrijden en zoeken naar de juiste locatie en real time route informatie die weggebruikers op de hoogte stellen van files op bepaalde plekken zodat zij kunnen uitwijken naar betere routes. De verwachtingen op dit terrein dienen echter niet overspannen te zijn. Op langere termijn is het denkbaar dat de capaciteit van snelwegen sterk kan toenemen als automobielen daar op geautomatiseerde wijze gekoppeld en bestuurd worden (automatische voertuiggeleiding). Om aan alle veiligheidseisen te voldoen moet echter gerekend worden op een lang traject van invoering.

Een beleidsterrein dat de afgelopen periode intensief is benut betreft het *parkeren.* Betaald parkeren wordt in steeds uitgebreider gebieden toegepast. In zekere zin kan het als een substituut voor rekening rijden dienen, namelijk als in de tijd variërende tarieven zouden worden toegepast. Inderdaad is bij het parkeren vaak sprake van tariefvariatie in de tijd, maar deze is doorgaans alleen gericht op het reguleren van de vraag naar parkeerruimte op zich, niet op het terugdringen van de congestie die de automobilist op weg naar de parkeerplaats veroorzaakt. Hoe dit ook zij, betaald parkeren kan een belangrijke bijdrage leveren voor een goede lokale bereikbaarheid in de steden doordat onzekerheid over de beschikbaarheid van parkeergelegenheid er door wordt teruggedrongen. Overigens is het parkeerbeleid tot nu toe voornamelijk beperkt geweest tot parkeren op publieke parkeerplaatsen. Verder oefent de overheid invloed uit op private parkeerruimte voor zover het nieuwe projecten betreft (ABC-locatiebeleid). De essentie van dit beleid is dat bij kantoorlocaties die goed ontsloten worden via het openbaar vervoer slechts een gering aantal parkeerplaatsen mag worden gecreëerd. Om te voorkomen dat projectontwikkelaars van kantoorlocaties stringente parkeernormen vermijden door uit te wijken naar plaatsen met een slechte ontsluiting voor het openbaar vervoer wordt aldaar een restrictief beleid gevoerd ten aanzien van het soort bedrijven dat zich er mag vestigen. In de praktijk blijkt het ABC-beleid overigens lastig te implementeren omdat gemeenten vaak soepel omgaan met de normen vanuit de wens extra werkgelegenheid aan zich te binden. Parkeerbeleid gericht op parkeerplaatsen op bestaande locaties is in Nederland nog niet ontwikkeld, dit in tegenstelling met de Verenigde Staten alwaar werknemers die een gratis parkeerplaats van hun werkgever ter beschikking wordt gesteld geconfronteerd kunnen worden met een bijtelling in de inkomstenbelasting.

Het *ruimtelijk beleid* kent diverse mogelijkheden om de ruimtelijke mismatch tussen wonen en werken te verminderen. Het vigerende beleid is woningbouw binnen of grenzend aan de steden te laten plaatsvinden. Voor middelgrote steden is dit vermoedelijk nog steeds een goed beleid, maar bij de grote steden lijkt een einde aan de mogelijkheden in zicht te komen. Het in voorbereiding zijnde corridor beleid in Nederland biedt een alternatief ruimtelijk model. Belangrijke keuzes die hier dienen te worden gemaakt betreffen de mate waarin de corridors gedragen zullen worden door rail en/of snelwegen, en de mate waarin ontwikkelingen buiten de corridors door een restrictief beleid zullen worden ontmoedigd. Belangrijk is

het gegeven dat ruimtelijke patronen gericht op menging van functies, compactheid, evenwichtige woon-werkbalansen en een goede openbaar vervoer ontsluiting van nieuwe locaties die in potentie korte pendel afstanden mogelijk maken deze belofte maar zeer te dele blijken te vervullen. Naast het aanbieden van een geschikte ruimtelijke structuur is er meer nodig om korte pendelafstanden te realiseren.

Een laatste beleidsinvalshoek betreft *institutionele verandering*. Zo is er een begin mee gemaakt *bedrijven mede verantwoordelijk te stellen voor hun bereikbaarheid*. Verdere initiatieven op dit terrein mogen worden verwacht. Bedrijven dienen bedrijfsvervoersplannen te formuleren zodanig dat een files verminderen en het resulterende mobiliteitspatroon meer milieu vriendelijk is. In dit kader verdient het ook aanbeveling allerlei arrangementen zoals de auto van de zaak, reiskostenvergoedingen, en flexibele werktijden aan de orde te stellen. De maatschappelijke kosten van mobiliteit die bedrijven oproepen (files, milieu) zijn zodanig dat bedrijven meer dan voorheen aangesproken kunnen worden op hun bijdrage tot de oplossing hiervan. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt kunnen bedrijven niet voorbijgaan aan de samenhang tussen hun pogingen om personeel te werven en te behouden en de impact hiervan op de mobiliteit.

3.8 CONCLUSIES EN THEMA'S VOOR VERVOLGONDERZOEK

3.8.1 CONCLUSIES

Het aandeel in afgelegde km van en naar werk in het totaal is ongeveer 22 procent. In de spits is dit aandeel echter veel groter zodat het woon-werkverkeer inderdaad als een van de veroorzakers (en slachtoffers) van de files kan worden aangemerkt. Ongeveer de helft van deze verplaatsingen wordt met de auto afgelegd. Veel van deze verplaatsingen vallen echter buiten de notoire file gebieden. Bovendien zijn de meeste autoverplaatsingen van en naar het werk tamelijk kort (het gemiddelde van circa 15 km komt voort uit een dikke rechter staart in de verdeling van afstanden; het grootste deel van de betreffende afstanden is duidelijk korter dan de gemiddelde afstand). Deze kortere verplaatsingen verlopen doorgaans niet via de grote fileknelpunten die immers op enige afstand van de grote steden zijn gelokaliseerd. Schattingen van het aantal werkenden dat bij de invoering van rekening rijden in de 4 grootste stadsgewesten dagelijks met een heffing zou worden geconfronteerd komen uit op ongeveer 225.000 per dag. Gegeven een beroepsbevolking van circa 6 miljoen personen komt dat neer op een aandeel van circa 4 procent. Daarnaast dient uiteraard rekening te worden gehouden met fileproblemen in de rest van het land. Toch zijn de hier genoemde getallen lager dan vaak wordt gedacht.

Met het bovenstaande willen we niet zeggen dat het fileprobleem een fictie is. De schattingen van de economische schade (1.5-2 miljard gulden per jaar) die ermee

gepaard gaat moeten serieus genomen worden. Maar de files zijn momenteel toch in mindere mate bepalend voor de gemiddelde bereikbaarheid van de Nederlandse werklocaties dan vaak wordt gedacht.
Wel is het van belang te beseffen dat de omvang van de files bij gelijkblijvende wegcapaciteit zich niet evenredig met verkeersvolumes ontwikkelt. Het volgt uit de aard van het fileprobleem dat een toename van het aantal weggebruikers tijdens de spits met 1 procent de reistijdkosten met aanzienlijk meer dan 1 procent zal doen toenemen. Een beperkte toename van de participatiegraad zal dan ook naar verwachting een meer dan evenredige verergering van het fileprobleem met zich meebrengen.

Uit de simulaties van paragraaf 3.7 blijkt dat de verwachte toename van de arbeidsparticipatie inderdaad een fors effect zal hebben op de verloren reistijden. Het effect op de totale reistijd is echter beperkter. Uit de schattingen blijkt dat de invloed van de toegenomen reistijd op de participatiegraad vermoedelijk gering zal zijn. Het zelf regulerende vermogen van de arbeidsmarkt ten aanzien van congestie is wat dit betreft onvoldoende krachtig om de fileproblemen hanteerbaar te houden.

De groei in de participatie op de arbeidsmarkt de afgelopen periode heeft bijna uitsluitend plaatsgevonden in de categorie 12-34 uur. Het aandeel van voltijdse werkers is opmerkelijk stabiel gebleven. Merkwaardig is dat in het verkeer van en naar het werk juist een daling van het aantal verplaatsingen (per persoon per dag) wordt gemeten. Het gaat hier om zeer verschillende statistieken (arbeidsmarkt versus verplaatsingsgedrag) maar men zou toch verwachten dat deze enigszins in dezelfde richting zouden wijzen. De belangrijkste ontwikkeling van de afgelopen periode is het langer worden van de woon-werkverplaatsingen. De files zijn op zich ook langer geworden, maar voor Nederland in zijn geheel heeft dit niet geleid tot een vertraging van het woon-werkverkeer. Het omgekeerde is het geval. Zelfs in de Randstad provincies namen de snelheden in het woon-werkverkeer toe, zij het in mindere mate dan elders. Voor een deel is dit toe te schrijven aan de langere afstanden aangezien daardoor een groter deel van de trajecten via de snelweg wordt afgelegd. Het aandeel van het kilometrage dat op snelwegen wordt afgelegd is in Nederland hoog vergeleken met andere landen en het stijgt nog steeds.

Vanuit de arbeidsmarkt wijzen de ontwikkelingen van flexibilisering op mogelijkheden tot regelingen van werktijden die een minder grote druk zetten op files. Anderzijds leidt flexibiliteit mogelijk juist tot langere pendel afstanden omdat de kortstondigheid van de verbintenis een verhuisbeweging in de richting van het werk in de weg staat. Ruimtelijke beleid ten aanzien van de woningmarkt kan via evenwichtige woon-werkbalansen en compacte invullingen potenties creëren tot kortere pendelafstanden. Maar of deze potenties ook daadwerkelijk worden benut hangt van veel factoren af. CPB-scenario studies wijzen op een tamelijk gematigde groei van het pendel verkeer en enige kansen voor de trein als alternatief voor de auto.

De in paragraaf 3.6 behandelde studies onderstrepen het belang van de waardering van reistijd op het functioneren van de arbeidsmarkt en impliceren dat wanneer congestie zou leiden tot substantieel langere reistijden dit zeker invloed zou hebben op de participatiebeslissing en de keuze van locatie van een baan. Een hoog onnut van pendelen onder groepen van (potentiële) aanbieders van arbeid zal negatief doorwerken op de mogelijkheden om toe te treden doordat het gehanteerde zoekgebied wordt verkleind. Daarnaast bestaat mogelijk ook het effect dat door de hoge gewenste, monetaire compensatie van reistijd, aanbieders besluiten een baan te accepteren die functioneel gezien niet optimaal is, maar wel binnen het relevante zoekgebied valt.

De overheid heeft in theorie een ruim scala van mogelijkheden om bij te sturen in de congestie en milieu problemen die samenhangen met het woon-werkverkeer. Diverse instrumenten zijn in paragraaf 3.7 besproken. Vanuit de samenhang van arbeidsmarkt en congestie volgen er twee beleidsrichtingen die met name veelbelovend zijn. De eerste betreft het parkeren. Betaald parkeren op publieke parkeerplaatsen is de afgelopen periode in sterke mate gegroeid. Ten aanzien van privé parkeerruimten is het beleid beperkt geweest tot regelgeving bij nieuwe projecten (ABC-locatiebeleid). De elementen van prijsbeleid en bestaande vestigingen zijn niet aan de orde geweest.

De tweede beleidsrichting betreft het in sterkere mate bedrijven zelf verantwoordelijk maken voor de groeiende woon-werkmobiliteit die hun activiteiten tot gevolg hebben. Zo kan wellicht bereikt worden dat de overheid niet langer in de positie is dat ze weliswaar verantwoordelijk wordt gesteld voor het oplossen van dringende maatschappelijke problemen maar geen maatschappelijk draagvlak vindt voor het doorbij passende beleidspakket.

3.8.2 SUGGESTIES VOOR VERVOLGONDERZOEK.

Hieronder volgt een lijst van diverse mogelijkheden van vervolgonderzoek. Bij de eerste ervan staan we langer stil omdat het hier een zeer centraal element betreft van de koppeling tussen arbeidsmarkt en mobiliteit. Bij de andere is volstaan met een veel kortere aanduiding.

Het aantal woon-werkverplaatsingen per gewerkt uur

Een centrale variabele in figuur 2.? (bijlage II) is het aantal woon-werkverplaatsingen per gewerkt uur. De eerste is van belang voor het verkeerssysteem, de tweede voor de arbeidsmarkt. Onze analyse van de cijfers levert op dat het aantal woon-werkverplaatsingen per persoon per dag de afgelopen periode is gedaald met 7 procent van 1985 tot 1997. Het aantal mensen met een baan is in deze periode fors gestegen (zie tab. 3.28), hoewel het aantal gewerkte uren tamelijk constant is gebleven. Het zou aantrekkelijk zijn als er een sluitende decompositie kon worden gegeven van het verschil in deze ontwikkelingen. Dit zou een diagnose van de aan

de gang zijnde ontwikkelingen zeer verbeteren. Een fors aantal zaken is van belang, deels hebben ze te maken met statistische problemen, deels met zaken van inhoudelijk belang Hierbij dient overigens opgemerkt te worden dat de gehanteerde arbeidsgegevens gebaseerd zijn op de leeftijdsgroep van 15-64 jaar, terwijl de statistieken over de mobiliteit betrekking hebben op de gehele bevolking.

We noemen hier de volgende factoren:

- Onvolledige metingen. Met name zaken als zwart werk en illegaal werk kunnen leiden tot discrepanties tussen statistieken op het terrein van arbeid en van verplaatsingsgedrag
- Toename deeltijdwerk. Er is nog niet zo veel bekend over de vraag of deeltijdwerk leidt tot meer verplaatsingen per gewerkt uur. Een werkweek van 15 uur kan immers impliceren dat er 2, 3, 4 of 5 keer per week wordt gereisd. Sommigen combineren twee banen. Dit kan leiden tot meer dan het normale aantal verplaatsingen van en naar werk per dag.
- Overwerk. Dit leidt doorgaans tot minder woon-werkverplaatsingen per gewerkt uur.
- Werktijden per dag. Werkgevers verschillen in de mate waarin zij hun personeel flexibele werktijden toestaan. Een werkweek van 36 uur per week zou bijvoorbeeld zowel in een vier- als een vijfdaagse werkweek ingevuld kunnen worden. Flexibele winkelopeningstijden spelen hierbij een versterkende rol.
- Aandeel zelfstandigen. Veel zelfstandigen wonen op hun werklocatie. Dit impliceert nul woon-werkverplaatsingen per gewerkt uur.
- Telewerken. Telewerken kan inhouden dat mensen een deel van de dag, of enkele dagen per week thuis werken. In het tweede geval daalt het aantal woon-werkverplaatsingen per gewerkt uur.
- Multipele vervoersmotieven. Wanneer meer werkers hun reis naar het werk benutten voor het doen van boodschappen of het brengen en halen van kinderen kan dat tot problemen leiden bij het meten van het woon-werkverkeer.
- Zakelijk verkeer en woon-werkverkeer overlappen soms.
- Veranderende gewoonten: vroeger was het gewoon dat werknemers thuis hun middagmaal gebruikten, dat leidde tot een verdubbeling van het aantal woon-werkverplaatsingen.
- Winkelbezoek tijdens de middagpauze van het werk wordt gerekend tot een verplaatsing van en naar het werk.

Het is gewenst dat ten aanzien van diverse van deze zaken helderheid ontstaat zodat de gevolgen van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor de mobiliteit beter kunnen worden voorspeld.

Arbeidsparticipatie en autobezit

We hebben in de Nederlandse literatuur geen systematische behandeling gevonden van de relatie tussen arbeidsparticipatie en autobezit. Het ligt zeer voor de hand dat er wel zo'n relatie is: arbeidsparticipatie leidt tot een hoger individueel of gezinsinkomen en autobezit is sterk gecorreleerd met inkomen. Het aantal auto's

in Nederland is ongeveer gelijk aan het aantal mensen met een baan. De voornaamste groei in het autobezit betreft momenteel die van de tweede auto per huishouden. De mate waarin de aanschaf van de tweede auto ook samenhangt met de beslissing om te participeren op de arbeidsmarkt verdient nader onderzoek.

Snelheden van het woon-werkverkeer: een zelfregulerend mechanisme voor congestie?

Het resultaat dat de gemiddelde snelheid van het woon-werkverkeer de afgelopen periode is toegenomen is tamelijk nieuw, hoewel niet geheel onverwacht in het licht van de internationale ervaringen. Het resultaat verdient verificatie aan de hand van andere data bronnen en nadere analyse. Het gegeven dat de afgelegde afstanden sterker zijn gestegen dan de snelheden impliceert dat de tijd gemoeid met woon-werkverkeer ook is gestegen. Het is gewenst op dit punt tot een scherpere diagnose te komen. Wijst het toenemen van de reissnelheden bij het pendelen op een verschuiving van werkgelegenheid naar minder congestiegevoelige gebieden? Dat impliceert dan een soort zelfregulerend mechanisme ten aanzien van congestie. De wenselijkheid van een dergelijke zelfregulering voor de ruimtelijk economische ontwikkeling in Nederland verdient meer expliciete aandacht.

Snelheden van het woon-werkverkeer en tijdsbudgetten

De snelheidstoename bij het pendelen gaat samen met langere woon-werkafstanden, zelfs in die mate dat de totale pendel reistijd toeneemt. De implicaties hiervan voor de vrij algemeen aanvaarde veronderstelling dat mobiliteitsgedrag wordt gekenmerkt door een constante reistijd per dag verdienen nader onderzoek.

Implicaties parttime werk voor woon-werkverkeer

Parttime werkers met minder dan een volledige werkdag zullen kieskeuriger zijn aangezien zij de compensatie voor de reistijd binnen een korter aantal werkuren moeten realiseren. Probleem is dat in veel statistieken onbekend is hoe het parttime werk precies is ingevuld.

Tweeverdieners en woon-werkverkeer

De toenemende participatie op de arbeidsmarkt betekent dat er steeds meer huishoudens zijn met tweeverdieners. Voor hen is verhuizen een minder eenvoudige optie om woon-werkafstanden te verminderen. Daarom mag men verwachten dat zij langere woon-werkafstanden hebben dan anderen. Over dit onderwerp is minder bekend dan eigenlijk gewenst. Een belangrijk punt is bijvoorbeeld dat tweeverdieners mogelijk vaak dezelfde richting op pendelen: veel tweeverdieners in Lelystad (die werken in de regio Amsterdam) zullen beiden een kortere pendelafstand realiseren indien zij zouden verhuizen naar bijvoorbeeld Almere.

Suboptimale matching door congestie?

Naar het voorkomen van suboptimale matches door ruimtelijke barrières is nog geen empirisch onderzoek uitgevoerd. Discrepanties tussen het – door de werkgever – gewenste en het uiteindelijk geaccepteerde opleidingsniveau kunnen in

samenhang met de gerealiseerde pendelafstanden een aanknopingspunt bieden voor nader onderzoek naar niet-optimale matches tussen werkzoekenden en werkgevers met (al dan niet moeilijk vervulbare) vacatures. Daarnaast is ook denkbaar dat meer specifiek ingegaan wordt op de afweging tussen loon en reistijd van werkzoekenden, waarbij meer de nadruk komt te liggen bij oplopende reistijd als gevolg van congestie.

NOTEN

* Ir. A.J. van der Vlist, dr. C. Gorter en prof.dr. P. Rietveld zijn werkzaam aan de Faculteit Economische Wetenschappen en Econometrie, Vrije Universiteit Amsterdam.

1 Zie bijv. het Tweede Structuurschema Verkeer en Vervoer, de nota Samenwerken aan Bereikbaarheid, en de recentelijk verschenen Perspectievennota Verkeer en Vervoer.

2 We definiëren filezwaarte als 'de cumulatie van het product van tijd en lengte per tijdstap van maximaal 30 minuten in kilometer-minuten' (AVV, 1996).

3 Zoals gedefinieerd in Hakfoort en Rietveld (1998).

4 Zie voor mogelijke effecten van nieuwbouwlocaties door middel van modelstudies (zie Verroen en Van der Vlist 1993) of op basis van geobserveerde patronen van woon-werk verkeer in VINEX-locaties (zie Den Hollander et al. 1996; Konings et al. 1996).

5 Het CBS berekent het gemiddeld aantal verplaatsingen door het totaal aantal in de OVG-steekproef geregistreerde verplaatsingen te delen door het totaal aantal enquetedagen (zie verder CBS 1998a).

6 Totaal dat is het totaal van alle kinderen en volwassenen in de steekproef.

7 Een verplaatsing is gedefinieerd als een reis of een gedeelte hiervan met één motief, waarbij een *modalshift* -het overgaan op een andere vervoerwijze- niet als nieuwe verplaatsing geldt (CBS 1998a:12).

8 Op basis van gemiddeld aantal voertuigen op werkdagen op 24 telpunten in Nederland (CBS 1996:88).

9 Hoewel we hier geen causale verbanden bespreken, plaatsen we hier wel de kanttekening dat uit deze tabellen niet zonder meer is op te maken of de afgelegde afstand samenhangt met concentratie van werkgelegenheid, zelfregulerende werking van mobiliteit of anderszins.

10 We beperken ons tot een vergelijking van de statistieken uit 1985 en 1997, en zien af van een analyse voor tussenliggende jaren.

11 Zoals vermeld in *De mobiliteit van de Nederlandse bevolking in 1997* (CBS 1998a) is dit exclusief mobiliteit van personen jonger dan 12 jaar, exclusief mobiliteit van tehuisbewoners en exclusief vakantiemobiliteit.

12 Zie de bespreking van Kapoen en Smit (1998).

13 Verdere nota's Ruimtelijke Perspectieven Nota 2030 (VROM 1997) en Woonverkenningen 2030 (VROM 1997); zie Kruythoff (1998).

14 Onder een evenwichige woon-werk locatie worden die locaties verstaan waar de woon-werk verhouding ongeveer 4/3 is (Cervero 1989).

15 Kruythoff (1998) noemt nieuwbouwlocaties massaproducenten van woonwerkverplaatsingen.

16 Nieuwbouwbewoners zijn gemiddeld genomen minder werkloos, rijker, jonger en hoger opgeleid (zie ook Kruythoff 1998).

[17] Zie voor een theoretische expositie waarin de rol van transactiekosten voor het functioneren van de woningmarkt uiteen wordt gezet Lundborg en Skedinger (1999).

[18] MicroMacro gaat uit van de veronderstelling dat -voor de groep huishoudens die vrijstelling krijgen van overdrachtsbelasting- verhuizing leidt tot een reductie van gemiddeld 36 kilometer in de woon-werkafstand.

LITERATUUR

AVV (1996) *Verkeersgegevens 1996*, Rotterdam: Adviesdienst Verkeer en Vervoer.

Batenburg, R.S. en M.C. de Witte (1996) 'Functiestructuur, verdringing en automatisering; regionale verschillen in Nederland', blz. 117-131 in O. Atzema en J. van Dijk (red.) *Technologie en de regionale arbeidsmarkt*, Assen: Van Gorcum.

Beer, P. de (1999) 'De arbeidsmarkt van de toekomst', *Economisch Statistische Berichten*, 29 april.

Berg, van den, G.J. and C. Gorter (1997) 'Job search and commuting time', *Journal of Business and Economic Statistics*, 15: 269-281.

Berg, G.J. van den (1992) 'A structural dynamic analysis of job turnover and the costs associated with moving to another job', *The Economic Journal*, 102:.1116-1133.

Blaas, E.W., J.M Vleugel, E. Louw en T. Rooijers (1992) *Autobezit, autogebruik en rijgedrag: determinanten van het energiegebruik bij personen-automobiliteit*, Delft: Delftse Universitaire Pers.

Bout, E.R. van den, L. van der Laan en G.A. van der Knaap (1989) *Een regionale analyse van het deelnemingsgedrag van vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt*, DYAREB-achtergrondrapport 3, DEN Haag/Rotterdam: Rijksplanologische Dienst/Economisch Geografisch Instituut.

Broersma, L. en F.A.G. den Butter (1996) *Het structurele veranderingsproces op de Nederlandse arbeidsmarkt in beeld*, OSA-werkdocument W150, 's Gravenhage: Sdu.

Buist D., I. Gils en M. Vermeulen (1993), *Een model voor de prognose van het regionaal arbeidsaanbod*. Delft: INRO-TNO.

CBS (1996) *Auto's in Nederland: Cijfers over gebruik, kosten en effecten*, Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (1997a, 1998a) *De mobiliteit van de Nederlandse bevolking*, Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (1997b, 1998b) *Enquete Beroepsbevolking 1997*, Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (1998c) *Arbeidsrekeningen 1996-1997*, Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Cevero, R. (1989) 'Jobs-Housing Balancing and Regional Mobility', *American Planning Association Journal*, 55: 136-150.

Cevero, R. (1995) 'Planned Communities, Self-containment and Commuting: A Cross-National Perspective', *Urban Studies*, 32: 1135-1161.

CPB (1993) *Bevolking, opleiding en participatie: drie scenario's*, Werkdocument No.47, Den Haag: Centraal Planbureau.

CPB (1996) *Omgevingsscenario's lange termijn verkenning 1995-2020*, Werkdocument No.89, Den Haag: Centraal Planbureau.

CPB (1997) *Economie en fysieke omgeving*, Den Haag: Sdu.

CPB (1998a) *Wonen en ruimte in drie scenario's tot 2020*, Werkdocument No.101, Den Haag: Centraal Planbureau.

CPB (1998b) *Rekeningrijden in de Randstad: een second-opinion*, Werkdocument No.107, Den Haag: Centraal Planbureau.

Dieleman, F. M. and S. Musterd (eds.) (1992) *The Randstad: A Research and Policy Laboratory*, Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Dijk, J. van, A.M. Schlottman, H. Folmer and H.W. Herzog Jr. (1988) 'Efficiency of job matching mechanisms: A cross-national comparison', *Papers of the Regional Science Association*, 64: 79-94.

Dijst, M.J. en Kapoen, L.L. (red.) (1998) *Op weg naar steden van morgen: Perspectieven op verkeer, vervoer en inrichting van stedelijke gebieden*, Assen: Van Gorcum.

Droogleve-Fortuijn, J.L. (1993*) Een druk bestaan: tijdsbesteding en ruimtegebruik van tweeverdieners met kinderen*, Amsterdam: Thesis Publishers.

Einerhand, M. en J. Koeman (1999) 'De Nederlandse participatieachterstand', *Economisch Statistische Berichten*, 7 mei, blz. 356-358.

Elhorst, J.P. (1996) 'Regional labour market research on participation rates', *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 87: 209-221.

Evers, G.H.M. and A. van der Veen (1985) 'A Simultaneous Non-Linear Model for Labour Migration and Commuting', *Regional Studies*, 19: 217-229.

Evers, G.H.M. en A van der Veen (1983) 'Interregionale pendel en regionale arbeidsmarkt', *Maandschrift Economie*, 47: 444-453.

Evers, G.H.M en A. van der Veen (1986) *Pendel, Migratie en Deelname aan het Beroepsleven; Macro- en Micro-economische benaderingen*, dissertatie, Tilburg.

Gent, H. A. van, P. Nijkamp en C.A. Rodenburg (1998) *Randstad centraal*, Delft: Delftse Universitaire Pers.

Gorter, C. (1991) *The Dynamics of Unemployment and Vacancies on Regional Labour Markets*, Ph.D. Thesis, Amsterdam: Thesis Publishers.

Gorter, C. and J. Poot (1999) *The Impact of Labour Market Deregulation*, Discussion Paper, TI: 99-001/3, Amsterdam: Tinbergen Institute.

Grift, Y.K. en J.J. Siegers (1992) 'Het aanbod van arbeid door individuen en huishoudens in Nederland: wat heeft vijftien jaar onderzoek opgeleverd?', *Maandschrift Economie*, 56: 248-270.

Grift, Y.K (1998) *Female labour supply. The influence of taxes and social premiums*, Ph.D. Thesis, Utrecht: University Utrecht.

Hakfoort, J. en P. Rietveld (1998) 'Bereikbaarheid, filevorming en de waardering van steden', blz.73-85, in M.J. Dijst en L.L. Kapoen (red.) *Op weg naar steden van morgen: Perspectieven op verkeer, vervoer en inrichting van stedelijke gebieden*, Assen: Van Gorcum.

Hamilton, B. (1982) 'Wasteful Commuting', *Journal of Political Economy*, 90: 1035-1053.

Holland, B. den, H.M. Kruythoff en R. Teule (1996) *Woningbouw op VINEX - locaties: effect op het woon-werkverkeer in de Randstad*, Delft: Delftse Universitaire Pers.

Henkens, C.J.I.M., J.J. Siegers en K.A. Meijer (1994) 'Het arbeidsaanbod van gehuwde vrouwen en ongehuwd samenwonende vrouwen in Nederland: 1981-1989', *Sociaal Maandblad Arbeid*, 5: 89-296.

Huijgen, F., K. Asselberghs, R. Batenburg, M. de Witte (1998) 'Recente ontwikkelingen in de aansluiting tussen opleiding en functieniveau', blz. 371-390 in Van der Hauw, P.A. en C.J. van Uitert (red.) *De Zorgzame Markt*, Zoetermeer: EIM.

Huijgen, F. (1989) 'De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland', OSA-voorstudie V33, 's Gravenhage: Staatsuitgeverij.

Konings, J.W., H.M. Kruythoff en C. Maat (1996) *Woningdichtheid en mobiliteit: woon-werkverkeer op nieuwbouwlocaties in de provincie Noord-Brabant*, Delft: Delftse Universitaire Pers.

Knaap, G.A. van der (1987) 'Labour Market and Spatial Policy', *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 78: 2348-358.

Kruythoff, H. (1998) 'Nieuwe woongebieden: ligging, woningdichtheid en woonwerkmobiliteit', blz. 39-56 in M.J. Dijst en L.L. Kapoen (red.) *Op weg naar steden van morgen: Perspectieven op verkeer, vervoer en inrichting van stedelijke gebieden*, Assen: Van Gorcum.

Kwaak, A. (1985), *REGAMBEV, een model voor de provinciale ontwikkeling van arbeidsmarkt en bevolkingen*, Den Haag: Centraal Planbureau.

Laan, L. van der, S.C. de Groot, J.W.A. Arissen en R. Schalke (1994) *De regionale structuur van het forensisme*, EGI-onderzoekspublicatie No.21, Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Laan, L. van der en H. Scholten (1989) 'Regionale aspecten van de arbeidsparticipatie in Nederland', *Mens en Maatschappij*, 64: 405-423.

Lambooy J.G. en W.J.J. Manshanden (1992) 'De mythe van de grote stad als motor van de economie', *Economische Statistische Berichten*: 1045-1049.

Louter, P.J. (1995) 'Ruimtelijke trends in werkgelegenheidontwikkeling', in F.W.M. Boekema, D.F. Kamann, W. de Graaff (red.) *Lokaal Econmisch Beleid. Nieuwe Ideeën in Ruimtelijk Onderzoek*, Groningen: Geo Pers.

Lundborg, P. and P. Skedinger (1999) 'Transaction Taxes in a Search Model of the Housing Market', *Journal of Urban Economics*, 45: 385-399.

Ministerie van Economische Zaken (1995) *Ruimte voor Regio's*, Den Haag: Sdu

MVenW (1999) Perspectieven Nota 1999, Den Haag: Ministerie van Verkeer en Waterstaat.

Muconsult (1997) *Trends in het Woon-werkverkeer 1985-199,* Amersfoort: Muconsult.

Muconsult (1999) *Trendrapportage forensisme 1994/1995 en 1996/1997.* Amersfoort: Muconsult.

Ommeren, J. van (1996) *Commuting and Relocation of Jobs and Residences*, Vrije Universiteit Amsterdam. Amsterdam: Thesis Publishers.

Ommeren, J. van, G.J. van den Berg and C. Gorter (1998*) Estimating the Marginal Willingness to Pay for Commuting,* Research Memorandum 1998-46, Amsterdam: Free University.

Ours, J.C. van, and G. Ridder (1995) 'Job matching and job competition, are lower educated workers at the back of the queue?', *European Economic Review*, 39: 1717-1731.

Priemus, H. en P. Nijkamp (red.) (1994) *Beheersing van automobiliteit: feit of fictie?,* Delft: Delftse Universitaire Pers.

Rouwendal, J. and P. Rietveld (1994) Changes in Commuting Distances of Dutch Households, *Urban Studies*, 31: 1545-1557.

Rouwendal, J. (1992) 'Ruimtelijke interactiemodellen en zoektheorie', mimeo, Wageningen: Landbouw Universiteit.

Rouwendal, J. (1996) 'Spatial Job Search and Commuting Distances of Female Workers', mimeo, Wageningen: Landbouw Universiteit.

RPD(1994) *Trendrapport forensisme. Achtergrondstudies Ruimtelijke Verkenningen 1994*, Den Haag: Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeleid.

Russo, G., P. Rietveld, P. Nijkamp and C. Gorter (1996) 'Spatial Aspects of Recruitment Behaviour of Firms: an Empirical Investigation', *Environment and Planning A*, 28: 1077-1093.

Salomon, I., P. Bovy and, J-P Orfeuil (eds.) (1993) *A Billion Trips a Day: Tradition and Transition in European Travel Patterns*, Dordrecht: Kluwer Academic Publishers. 460 blz.

Soest, A. van, I. Woittiez, and A. Kapteyn (1990) 'Labor Supply, Income Taxes, and Hours Restrictions in the Netherlands', *Journal of Human Resources*, 25: 517-558.

Soest, van, A. (1994) 'Structural Models of Family Labor Supply', *Journal of Human Resources*, 30: 63-88.

Stelder, T.M. (1990) *Regional Unemployment and Labor Supply*, Working paper, Groningen: Faculty of Economics.

Tijdens, K.G. (1997) 'Are Part-Time and Full-Time Jobs really so different?', blz. 171-188 in K. Tijdens, K.G., A. van Doorne-Huiskes, and T.M. Willemsen (eds.) *Time allocation and Gender*, Tilburg: Tilburg University Press

Vissers, A.M.C. en W.N.J. Groot (1988), 'Loonverschillen en arbeidsmobiliteit', *Economische Statistische Berichten:* 565-568.

Vermeulen, M. (1992) 'Forecasting regional differences in characteristics of the labour force', in C.H.A. Verhaar en L.G. Jansma (eds.) *On the Mysteries of Unemployment: Causes, Consequences and Polices*, Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Verroen, E.J. en M.J.M. van der Vlist (1993) *Wolocas*, Rapport INRO-VVG 1993-01, Delft: TNO-INRO.

Verroen, E.J. (1994) 'Locatiebeleid: te eenvoudig concept voor gecompliceerd probleem?', blz. 49-68, in H. Priemus en P. Nijkamp (red.) *Beheersing van automobiliteit:feit of fictie?* Deflt: Delftse Universitaire Pers.

Verroen, E.J. (1995) 'De zoektocht naar mobiliteitsbeperkende verstedelijkingsvormen', *Rooilijn* 8: 361-366.

Vleugel, J.M. en H.A. van Gent (1991) *Duurzame ontwikkeling, mobilteit en bereikbaarheid,* Delft: Delftse Universitaire Pers.

Vlist, A.J. van der, E.T. Verhoef en P. Rietveld (1998) *Inventarisatie van studies inzake de verwachte en/of feitelijke effecten van rekeningrijden en/of vergelijkbare heffingen*, Research Memorandum No.52, Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam.

Vos, J.H., (1980) 'Mobiliteitsbereidheid op de arbeidsmarkt', *Economische Statistische Berichten*: 519-522.

Vos, J.H. (1981) 'Mobiliteitsbereidheid van werklozen', *Economische Statistische Berichten*: 232-236.

Wissen, L. van, en F. Bonnerman (1991) *A Dynamic Model of Simultaneous Migration and Labour Market Behaviour*, Research Memorandum 91-20, Vrije Universiteit Amsterdam.

Woittiez, I.B. (1990) *Modelling and empirical evaluation of labour supply behaviour*, Ph.D. Thesis, Leiden: Rijksuniversiteit Leiden.

Zax, J.S. (1991) 'The substitutes between moves and quits', *The Economic Journal* 101: 1510-1521.

Zax, J.S. (1994) 'When is a move a migration ?', *Regional Science and Urban Economics*, 24: 341-360.

Zax, J.S. and J.F. Kain (1991) 'Commutes, quits, and moves', *Journal of Urban Economics*, 29: 153-165.

BIJLAGE I; CONGESTIE EN ARBEIDSPARTICIPATIE: PROGNOSES VOOR DE JAREN 2010 EN 2020

In deze bijlage wordt bezien of en zo ja in welke mate de zelfregulerende werking van congestie op zal treden bij een verdergaande verhoging van de arbeidsparticipatie in Nederland.

Het doorrekenen van dit mogelijkerwijs remmende effect op de arbeidsparticipatie van congestie verloopt op hoofdlijnen zoals weergegeven in het onderstaande schema.

Schema 3.1 Van arbeidsmarktimpuls via vervoerseffecten tot arbeidsmarkteffecten.

(1) Stijging arbeidsparticipatie	=>	stijging mobiliteit (in kilometrages)
(2) Stijging mobiliteit (auto-kilometrages)	=>	stijging voertuigverliesuren
(3) Stijging voertuigverliesuren	=>	stijging (totale) pendelreistijd
(4) Stijging pendeltijd	=>	stijging monetaire pendelkosten
(5) Stijging pendelkosten	=>	stijging reserveringsloon niet- participanten
(6) Stijging reserveringsloon	=>	stijging duur tot intreding
(7) Stijging intredingsduur	=>	daling instroom van nieuwe participanten

Het uitgangspunt wat betreft de prognoses voor de arbeidsparticipatie zal zijn het zogenaamde 'plafondscenario' (1/2 GC + 1/2 EC), hetgeen resulteert in een stijging van de arbeidsparticipatie in de periode 2000-2010 met 10.6 procent (van 7.086.000 werkenden met een baan van 12 uur of meer in 2000 tot 7.836.000 werkenden in 2010), en voor de periode 2000-2020 met 16.2 procent (van 7.086.000 tot 8.236.000 personen met een baan van 12 uur of meer).

PROGNOSE 2000-2010

In het navolgende zal eerst bezien worden wat het remmend effect is van een voorspelde participatiegroei van 10.6 procent voor de periode 2000-2010. Aansluitend volgt dan de berekening voor de periode 2000-2020.

Stap 1 Stijging arbeidsparticipatie => stijging mobiliteit (in kilometrages)

Wat zijn de consequenties van de toename in participatie in termen van autokilometers? We gaan uit van een beginsituatie waarbij een bepaald percentage van de werkenden met de auto naar het werk gaat (dit is 50%). Deze pendelaars die per auto reizen hebben een gemiddelde woonwerkafstand van 19 km. We nemen aan dat de toetreders dezelfde keuzes maken als degenen die momenteel al werken, en bovendien dat hun toetreding vooralsnog niet leidt tot zodanige repercussies in het vervoerssysteem dat de mobiliteitskeuzes in het woon-werkverkeer gaan verschuiven (bijv. doordat er verhoudingsgewijs meer mensen per openbaar vervoer gaan

reizen). Dan leidt de genoemde toename van de arbeidsparticipatie met 10.6 procent tot een evenredige toename van de autokilometrages in het woonwerk verkeer met 10.6 procent. Gezien het aandeel van het woon-werk verkeer in het totale autoverkeer (31% van de afgelegde km) impliceert dit vooralsnog een toename van het totale autokilometrage van circa 3.3 procent.

Stap 2 Stijging mobiliteit (autokilometrage) => stijging voertuigverliesuren (lage schatting)

Uit de statistieken blijkt dat over de periode van 1986 tot 1997 het totale jaarlijkse autokilometrage is toegenomen van 60 mld km tot 80 mld km. Dit impliceert een toename met 29 procent. De omvang van het totale aantal voertuigverlies uren van personenauto's op de snelwegen is in deze periode gestegen met ca 73 procent. De elasticiteit van het aantal voertuigverliesuren ten opzichte van het aantal autokilometers is daarmee 2.2. Dit houdt in dat als het aantal autokilometers toeneemt met 1 procent daardoor het aantal voertuigverliesuren meer dan proportioneel toeneemt, namelijk met 2.2 procent (gegeven dat de capaciteitsgroei van het wegennet gelijk is aan die in de beschouwde periode 1986-1997). Het niet-lineaire karakter van de samenhang tussen verkeersvolumes en reistijden komt hiermee duidelijk tot uitdrukking. Wel is het belangrijk erop te letten dat de elasticiteit van 2.2 betrekking heeft op voertuig*verlies*uren en niet op de *totale* reistijd. Voor het verband tussen verkeersvolumes en totale reistijd moeten we eerst nog het aantal verliesuren confronteren met de totale reistijd.

Stap 3 Stijging voertuigverliesuren => stijging (totale) pendelreistijd (lage schatting)

De totale reistijd bestaat uit de standaard reistijd zonder files plus het aantal voertuigverliesuren. De laatste beslaan in de huidige situatie ongeveer 60 mln. uren van personenauto's op snelwegen.[1] De totale reistijd van bestuurders van personen auto's is als volgt te berekenen. In 1997 zijn circa 90 mld personenautokms afgelegd. Uitgaande van een gemiddelde snelheid van circa 60 km per uur komt dit neer op 1.5 miljard uren van bestuurders van auto's. De totale reistijdverliezen op snelwegen zouden volgens deze benadering circa 4 procent van de totale reistijd beslaan. Blijkens de elasticiteit van 2.2 neemt dit aandeel toe als de verkeersvolumes zouden toenemen. Maar omdat het aandeel van de voertuigverliesuren nog tamelijk klein is in de startsituatie is de totale reistijd nog niet zo gevoelig. De elasticiteit van de totale reistijd voor een toename van het totale aantal autokilometers is in de huidige situatie dan ook veel lager. Deze kan als volgt berekend worden. We gaan uit van een niveau van de reistijd per verplaatsingskm van 100 tijdseenheden. Stel, het aantal verplaatsingskm neemt toe met 1 procent. De verloren reistijd per km neemt dan toe met 2.2 procent. In plaats van het oorspronkelijke aandeel van 4 van de 100 tijdseenheden wordt dit 4(1.022)=4.088 tijdseenheden.

Dit impliceert dat de totale reistijd per verplaatsingskm toeneemt van 100 naar 100.088 tijdseenheden. Ga uit van een totaal aantal verplaatsingskm van y dat met 1 procent stijgt. De totale reistijd stijgt dan van (100)y naar

(100.088).(1.01)y=(101.0889)y. De bijbehorende elasticiteit is dus bijna 1.1. Dit houdt in dat als het aantal autokilometers met 1 procent toeneemt de totale reistijd met 1.1 procent toeneemt. Van deze 1.1 procent heeft 1 procent betrekking op de extra reistijd van de toetreders op de weg. De rest van 0.1 procent betreft het externe effect op het totaal van alle weggebruikers. Zonder congestie zou deze elasticiteit dus gelijk zijn aan 1.

De conclusie is dat een toename van de verkeersvolumes een aanzienlijk effect heeft op de voertuigverliesuren op de snelwegen (zie de elasticiteit van 2.2 die evident groter is dan 1). Echter, vanwege het tamelijk geringe aandeel van circa 4 procent van de congestiekosten in de totale reistijdkosten is het effect op de totale reistijd veel geringer (een elasticiteit van slechts 1.1).
De veronderstelde toename van het aantal werkenden met 10.6 procent, leidend tot een stijging van het totale verkeersvolume met ongeveer 3.3 procent heeft volgens deze benadering dus slechts geringe gevolgen voor de gemiddelde reistijd van de automobilist in het woon-werk verkeer. De voertuigverliesuren stijgen weliswaar met 7.4 procent [want $(1.033)^{2.2}$ =1.074], maar dit heeft slechts een gering effect op de totale reistijd, vanwege het geringe aanvangsniveau van de voertuigverliesuren vergeleken met de totale reistijd.

Stap 2 Stijging mobiliteit (autokilometrage) => stijging voertuigverliesuren (hoge schatting)

In het bovenstaande zijn we voorbijgegaan aan het feit dat het aandeel van het woon-werk verkeer in de spits groter is dan op andere momenten van de dag (in de spits is dit aandeel ongeveer 60 procent, de rest bestaat uit zakelijk verkeer, overige motieven en goederenvervoer). In de rest van de dag is het aandeel van het woon-werk verkeer tamelijk laag. Dit impliceert dat
in het woon-werkverkeer het aandeel van de voertuigverliesuren hoger is dan bij de andere vervoerwijzen.
Stel nu eens dat alle genoemde voertuigverliesuren betrekking zouden hebben op het woon-werkverkeer en dat de andere motieven niet door congestie zouden worden getroffen. Dan zou het aandeel van de verliesuren in de totale reistijd van pendelaars stijgen van 4 procent [60 mln / 1.5 mld] tot circa 13.3 procent [60 mln / 450 mln].
Verder is het zinvol de elasticiteit van 2.2 nader te beschouwen. Als alle voertuigverliesuren zouden plaatsvinden in de spits dan ligt het voor de hand om de elasticiteit betrekking te laten hebben op het verkeer in de spits. Een verhoging van de participatiegraad met 10.6 procent zou dan leiden tot een verhoging van het spitsverkeer met 10.6 procent en daarmee tot een verhoging van het aantal voertuigverliesuren met 25 procent [$1.106^{2.2}$ = 1.25].
In deze situatie zou de totale reistijd per pendelende automobilisten zijn toegenomen van een basisniveau 100 [bestaande uit 86.7 basistijd plus 13.3 verliestijd] naar 103.3 [86.7 basistijd plus (13.3).(1.25) verliestijd]. Dit resulteert in een toename van de reistijd per pendelende automobilist met 3.3 procent.

Stap 3 Stijging voertuigverliesuren => stijging (totale) pendelreistijd (hoge schatting)

Een nog verdergaande stijging zou optreden als we ons zouden beperken tot de Randstad provincies. Neem als extreem geval aan dat *alle* congestieproblemen daar plaatsvinden en dat het gaat om 1/3 van alle bestaande en ook nieuw te creëren banen in Nederland. Dan kan alle verliestijd worden toegeschreven aan de bezetters van deze banen. Voor deze pendelaars geldt in de aanvangssituatie een aandeel van de voertuigverliestijd in de totale reistijd van circa 44 procent. Een basisniveau van reistijd van 100 voor deze groep betekent dan 56 eenheden basisreistijd plus 44 eenheden overige reistijd. Een toename van het spitsverkeer met 10.6 procent betekent dan een toename van de reistijd tot 111 eenheden [56 basistijd plus (1.25)(44) = 55 eenheden reistijd). Dit is een substantiële toename ten gevolge van het congestieverschijnsel. Wel is het goed erop te wijzen dat deze toename geheel is geconcentreerd in de Randstad. Daarbuiten zou de groei van de participatie niet tot reistijdverhoging leiden. Voor de gemiddelde werkende in Nederland zou de toename in reistijd gelijk zijn aan (1/3).(11%) + (2/3).(0%)=3.7%. Achter dit gemiddelde is dan een sterk gedifferentieerd ruimtelijk patroon verborgen met grote problemen in de Randstad en weinig problemen daarbuiten.

Het is duidelijk dat bovenstaande benaderingen ruw zijn. Zo wordt geen aandacht besteed aan gedragsaanpassingen in de sfeer van vervoerwijze keuze, keuze van tijdstip van verplaatsing, verandering van woonlocatie, verandering van werklocatie. Bovendien wordt er geen expliciet onderscheid gemaakt naar het aantal gewerkte uren van de nieuwe aanbieders. Er wordt ook geen rekening gehouden met capaciteitsuitbreiding op het hoofdwegennet (die afwijkt van de waargenomen capaciteitsgroei in het verleden). Daarnaast is impliciet aangenomen dat degenen die gaan werken voorheen tijdens de spits geen beslag legden op de wegcapaciteit. Verder is ook niet ingegaan op de vraag of de extra banen (niet) zullen leiden tot extra zakelijk verkeer en goederen vervoer op de wegen. De betekenis van de reistijdveranderingen voor de carpoolers is eveneens buiten beschouwing gelaten. Tenslotte is het van belang op te merken dat de hier geschatte toenames in de reistijd uitsluitend betrekking hebben op de pendelaars die van de auto gebruik maken. Voor de anderen (ca 50%) geldt dat zij gebruik maken van andere vervoerwijzen zoals fietsen, lopen en het openbaar vervoer.

Gegeven bovenstaande beperkingen dienen de gepresenteerde getallen met voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

De voorlopige conclusie is dat een toename van de arbeidsparticipatie zal leiden tot een stijging van de gemiddelde reistijd van pendelende automobilisten met maximaal 3-4 procent. Voor specifieke groepen is een grotere stijging te verwachten.

In het vervolg van de berekening voor de periode 2000-2010 zal uitgegaan worden van de hoge schatting van 4 procent.

Stap 4 Stijging pendeltijd => Stijging monetaire pendelkosten

De toename in de reistijd verhoogt de compensatie die werkenden wensen te krijgen voor het verlies aan tijd in het pendelen. De bereidheid om te betalen voor reistijd naar en van het werk valt te schatten aan de hand van studies die hetzij direct naar de verlangde compensatie vragen of wel de verlangde compensatie afleiden uit de keuzen die gemaakt worden ten aanzien van baan-baan overgangen of de intredings (participatie)keuze zelf. Het voorhanden zijnde empirisch materiaal in Nederland wijst uit dat de tijdswaardering van pendelen ruwweg tussen 10-20 gulden per uur bedraagt. Overigens blijkt dat met name vrouwen met kinderen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt een aanmerkelijk hogere tijdswaardering hebben (dan gemiddeld).

Bij een gemiddelde woon-werk afstand (met de auto) van 19 kilometer en een gemiddelde reissnelheid van circa 60 kilometer per uur, valt de gemiddelde reistijd per verplaatsing uit op 19 minuten. Het extra verlies aan reistijd komt voor deze groep werkenden dan uit op 4 procent van 19 minuten is 0.76 minuut per rit, en op maandbasis betekent dit een additioneel verlies aan reistijd van 0.76 x 2 x 20 = 30.4 minuten (1/2 uur). De aanvullende compensatie hiervoor bedraagt derhalve (maximaal) 10 gulden / maand.

Stap 5 Stijging pendelkosten => Stijging reserveringsloon niet-participanten

Vervolgens komt aan de orde hoe de extra verlangde compensatie van toetreders op de arbeidsmarkt doorwerkt in de snelheid van het instroomproces. Hiertoe is het nuttig om eerst op te merken dat de aanvullend gevraagde compensatie (van 10 gulden per maand) een zelfde verhoging impliceert van het minimale loon dat verdiend moet worden voordat tot toetreding wordt besloten (reserveringsloon). Een conservatieve inschatting van het reserveringsloon van nieuwe participanten bedraagt circa 1500 gulden per maand. Het gaat dus in dit geval om een verhoging van het reserveringsloon van slechts 7 promille.

Stap 6 Stijging reserveringsloon => Stijging duur tot intreding

Het verhoogde reserveringsloon doet rationeel zoekende werkzoekenden meer aanbiedingen afslaan en heeft derhalve een duurverlengend effect. Hoeveel de duur tot intreding wordt vergroot door de toename in het reserveringsloon hangt af van de inschatting van de betreffende elasticiteit. Uit het omvangrijke onderzoek naar de inkomenseffecten op de werkloosheidsduur is naar voren gekomen dat voor de uitkeringshoogte overwegend geen significant effect op de duur, terwijl voor het verwacht inkomen juist wel een sterk effect wordt gevonden. Bovendien bestaan er schattingen voor de elasticiteit van de duur m.b.t. het reserveringsloon die aangeven dat voor rationeel zoekende werkzoekenden deze elasticiteit vrij hoog kan zijn (uit de uitgevoerde studies naar de determinanten van het reserverings-

loon blijkt dit maximaal circa 1.7 te zijn). Deze uitkomst komt overeen met de waarde die gevonden wordt uit studies die het effect van het verwacht loon hebben bepaald voor banen waarvoor minimaal een half uur gereisd moet worden. Een redelijk plausibele bovengrens van het duurverlengende effect bedraagt dan circa 1 procent (1.7 x 7 promille).

Stap 7 Stijging intredingsduur => Daling instroom van nieuwe participanten

Om tenslotte een kwantitatieve indruk te verkrijgen van de verminderde instroom van nieuwe participanten is nodig om de verlengde duur, bij gelijk blijvend bestand van potentiële instromers op de arbeidsmarkt, om te rekenen naar verminderde instroom (middels de stationariteitsconditie: Bestand = Instroom x Gemiddelde Duur, met een constant Bestand). Dit betekent dat de jaarlijkse instroom met circa 1 procent zal afnemen als gevolg van de toegenomen congestie. Dit betreft dan de groep autogebruikers[2]. Aangezien deze ongeveer 50 procent van de totale groep pendelaars beslaat komen we uit op een daling van circa een half procent (circa 4000 minder intredende participanten in de periode 2000-2010).

Hierboven is uiteengezet wat het instroombeperkende effect is dat voorkomt uit toenemende reistijdverliesuren en de daarbij gewenste compensatie in het reserveringsloon. Nu is het van belang op te merken dat het extra reistijdverlies zich ook voordoet bij de reeds werkenden personen. Deze groep wordt eveneens geconfronteerd met een stijging van de gemiddelde reistijd (van 4%) wat de werkenden gecompenseerd zou willen zien met een bedrag van circa 10 gulden per maand. Rationeel optimaliserend gedrag van werkenden betekent in deze situatie dat de werkenden die een netto loon verdienen dat minder dan 10 gulden boven het reserveringsloon uitkomt (`workers at the margin') besluiten om vrijwillig ontslag te nemen en op zoek te gaan naar een nieuwe baan. Verondersteld kan worden dat het hier – analoog aan de uitkomst voor de verminderde instroom van nieuwe werkenden – gaat om ongeveer een half procent van de reeds werkenden (de totale vrijwillige ontslagintensiteit ligt op ongeveer 7% per jaar). Uiteraard wordt er in deze gedachtegang voorbij gegaan aan institutionele factoren (opbouw van uitkeringsrecht, pensioengelden, bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal, etc) die de stap tot het nemen van vrijwillig ontslag zullen ontmoedigen. De gevolgen van de extra groep van werkzoekende niet-participanten zijn tweeledig. Ten eerste wordt de instroomsnelheid van werkzoekenden zowel negatief (door het congestie-effect van extra werkzoekenden voor banen) als positief (door het vrijkomen van extra vervangingsvacatures) beïnvloed. We veronderstellen hier dat het netto – vermoedelijk licht negatieve – effect hiervan gering zal zijn. Ten tweede neemt het bestand van werkzoekende niet-participanten substantieel toe; bij een veronderstelde zoekduur van 1-2 maanden voor de groep die vrijwillig ontslag neemt (1/2 %) gaat het om een toename in het bestand van niet-participanten in 2010 om circa 3000-6500 extra – voorheen werkende – personen die niet participeren in het arbeidsproces. Zoals reeds gesteld is deze inschatting van het effect met veel

onzekerheden omgeven. Niettemin valt op dat de absolute omvang van de afname in de arbeidsparticipatie door terugtredende werkenden aanmerkelijk hoger ingeschat wordt dan de afname door de vermindering in de instroom van nieuwe participanten. Ten opzichte van de initiële toename in de participatie met 750.000 personen is dit een daling van 0.4-0.9 procent. De conclusie is dat het effect op de verminderde participatie op de degenen die al een baan hadden mogelijk wat groter zal zijn dan het effect op degenen die potentieel zouden toetreden. Het gezamenlijke effect van de verminderde instroom van nieuwe participanten en de verhoogde uitstroom van bestaande participanten blijft echter beperkt tot hooguit 1.4 procent van degenen die zouden toetreden in de periode 2000-2010.

PROGNOSE 2000-2020

De berekeningswijze zoals hierboven uiteengezet kan herhaald worden voor het bepalen van de verminderde participatie-instroom in de periode tot aan 2020. Hierbij zullen dezelfde aannames worden gemaakt als in de bovenstaande rekenexercitie voor de periode 2000-2010.

Voor de periode 2000-2020 valt op de arbeidsmarkt een participatiegroei te verwachten van l6.2 procent. Deze groei van het aantal werkenden leidt tot een evenredige groei van de autokilometrages in het woon-werkverkeer (16.2%), hetgeen resulteert in een 5 procent groei in het totale autokilometrage. Bovendien leidt de groei van de autokilometrages tot een substantiële stijging van 39 procent in het aantal autoverliesuren in 2020 (indien verondersteld wordt dat voertuigverliesuren louter betrekking hebben op woon-werkverkeer in de spits). De totale gemiddelde pendeltijd van automobilisten zal in dit geval met 5.2 procent toenemen (en 5.9% in het geval dat alle congestie in de spits plaats vindt in de Randstad).

Voor de bepaling van de (feedback) effecten op de arbeidsmarkt wordt vervolgens uitgegaan van de hoge schatting van 6 procent groei in de pendeltijd van automobilisten.
De toename van de reistijd met 6 procent (48 minuten op maandbasis) dient gecompenseerd te worden met een bedrag van maximaal 16 gulden per maand. Dit bedrag doet het reservatieloon van 1500 gulden per maand met 1.1 procent toenemen. Hieruit resulteert een duurverlengend (en daarmee instroomverlagend) effect op de intreding van bijna 2 procent (1.9%) voor de groep autogebruikers[3]. De groep van autogebruikers bedraagt, zoals eerder gesteld, circa de helft van de totale groep van pendelaars en voor deze groep geldt dan dat het instroomverlagend effect circa 1 procent zal zijn. Kortom, de vermindering van de instroom van nieuwe participanten zal op lopen tot circa 1 procent in het jaar 2020 (circa 11500 minder toetreders in de periode 2000-2010).

Het effect op de bestaande werkenden die mogelijkerwijs (tijdelijk) uit gaan treden komt – uitgaande van 1 procent vrijwillig ontslag wat veroorzaakt wordt door de

extra gewenste compensatie van 16 gulden per maand – uit op een toename in het bestand van niet-participanten van circa 7000-14000 personen (bij een gemiddelde zoekduur van 1-2 maanden voor het vinden van een nieuwe baan). Dit effect komt overeen met 0.6-1.2 procent van de groei in de potentiële arbeidsparticipatie. Het gezamenlijk effect van verminderde instroom en verhoogde uitstroom komt voor de periode 2000-2010 uit op hooguit 2.2 procent van degenen die zouden toetreden in de periode 2000-2020.

SLOTCONCLUSIE CONGESTIE EN ARBEIDSPARTICIPATIE

De slotconclusie is dat het zelfregulerend mechanisme van de mobiliteit zich voor doet, zij het op een vooralsnog bescheiden niveau. De toegenomen congestie die ontstaan door een stijging van de participatie met 750.000 in 2010 leidt uiteindelijk tot een vermindering in de nieuwe instroom van participanten van circa 1/2 procent (3750 personen). Deze reductie in de instroom van nieuwe participanten verdubbelt tot circa 1 procent in het jaar 2020 (11.500 personen). Het valt te verwachten dat voor specifieke groepen van participanten in en rond de grote steden de voorspelde reductie van de participatiegroei hoger uit zal vallen.

Daarnaast is het denkbaar dat de participatiegroei verder neerwaarts beïnvloed wordt doordat reeds werkenden besluiten om – als gevolg van het extra reistijdverlies – de huidige baan te verlaten en als tijdelijk niet-participant een nieuwe baan te zoeken. De omvang van dit effect wordt ingeschat op circa 3000-6500 minder arbeidsmarktparticipanten in 2010 en circa 7000-14000 minder participanten in 2020. Deze effecten komen overeen met een daling van 0.9 procent (voor 2000-2010) en 1.2 procent (voor 2000-2020) van de initiële toename van de participatie in de genoemde periode.

Het gezamenlijke effect van de verminderde instroom van nieuwe participanten en de verhoogde uitstroom van bestaande participanten blijft dus beperkt tot hooguit 1.4 procent (2.2%) van degenen die zouden toetreden in de periode 2000-2010 (2000-2020).

NOTEN

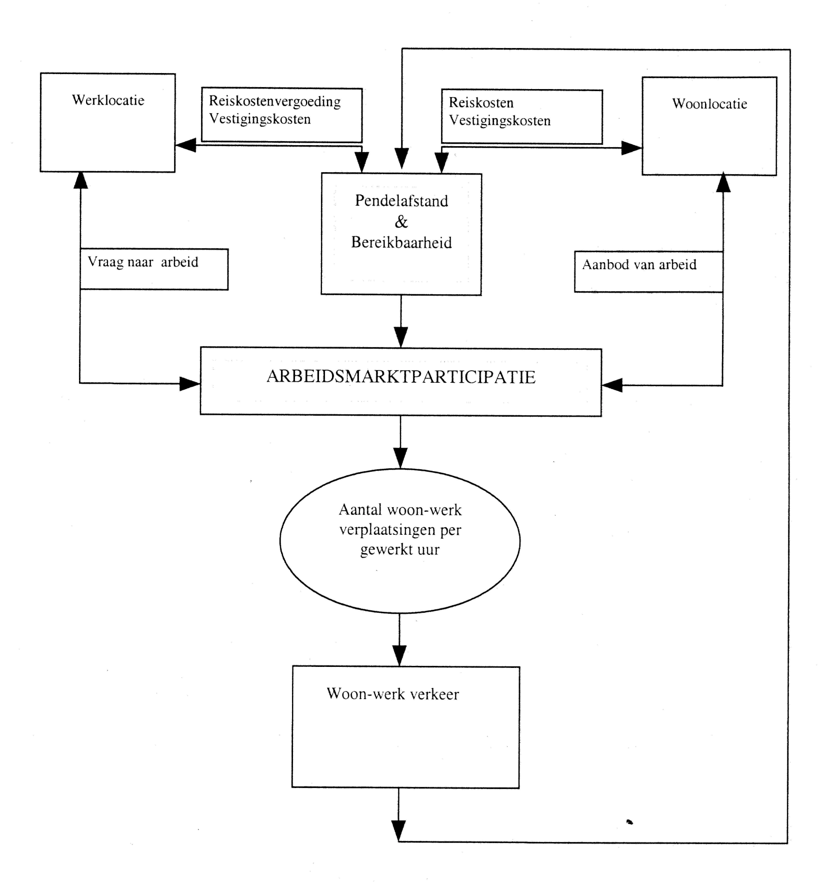
[1] Over het aantal voertuigverliesuren dat op niet-snelwegen gemaakt wordt is helaas geen informatie beschikbaar (en blijft hierdoor buiten beschouwing).

[2] Zoals ook gesteld is in het voorgaande kan de congestieproblematiek verhevigd doorwerken als het reistijdverlies zich uitsluitend in de Randstad voordoet tijdens de spitsuren. In dit geval zal ook de gemiddelde reissnelheid (per auto) aanmerkelijk lager zijn. De voorgaande schattingen hiervan geven aan dat onder deze omstandigheden de reistijd met ongeveer 11% voor de Randstad pendelaars toeneemt. Bij dit tijdsverlies (voor 1/3 deel van de Randstad pendelaars die gebruik maken van de auto) resulteert een verminderde instroom van ongeveer 3.2%. Dit betekent dat de vermindering van de nieuwe instroom voor geheel Nederland 1.1% (1/3x3.2+2/3x0) lager zal komen te liggen.

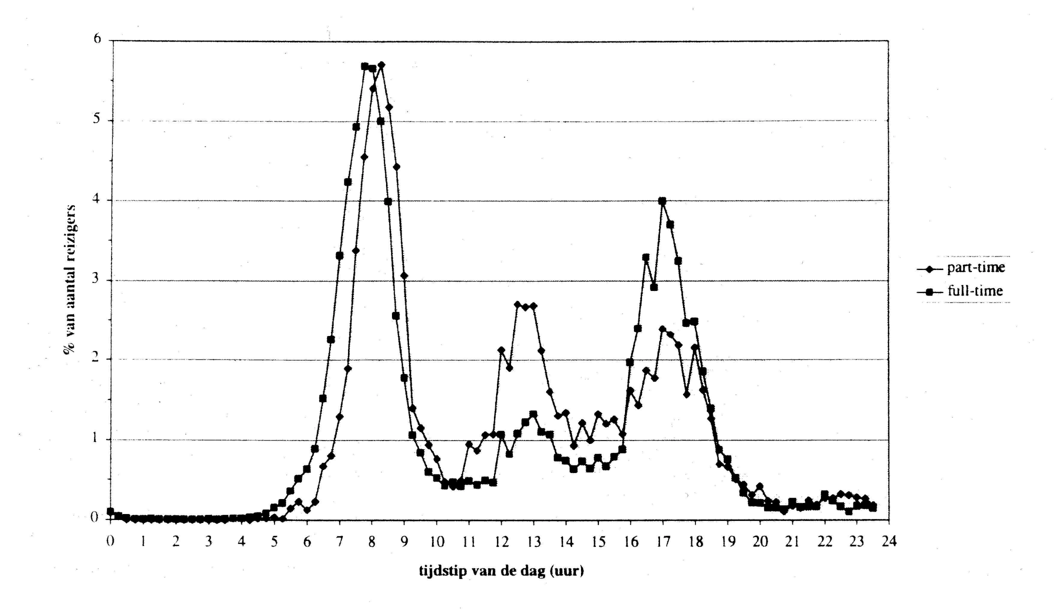
[3] Voor de Randstad provincies komt het effect naar verwachting uit op bijna 4% indien verondersteld wordt dat alle congestieproblemen aldaar plaatsvinden.

BIJLAGE II FIGUREN

Figuur 3.1 Schematische weergave van de ruimtelijke interactie tussen wonen en werken

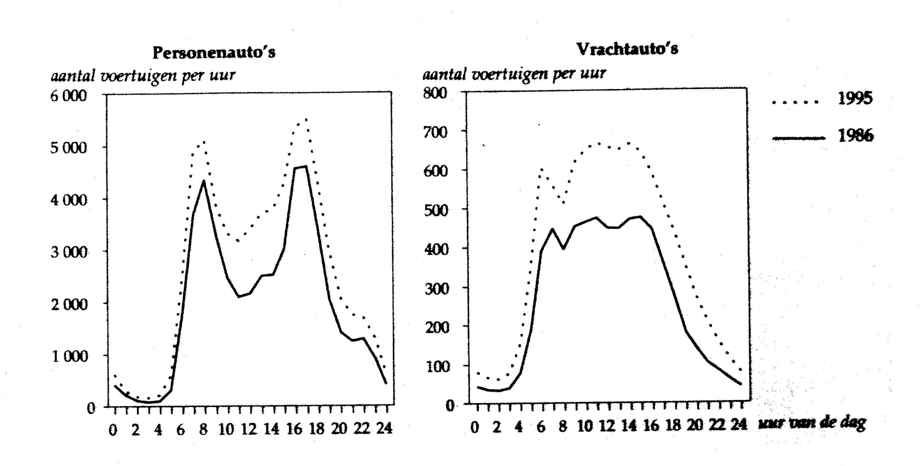


Figuur 3.2 Woon-werkverplaatsingsgedrag naar dienstverband en tijdstip



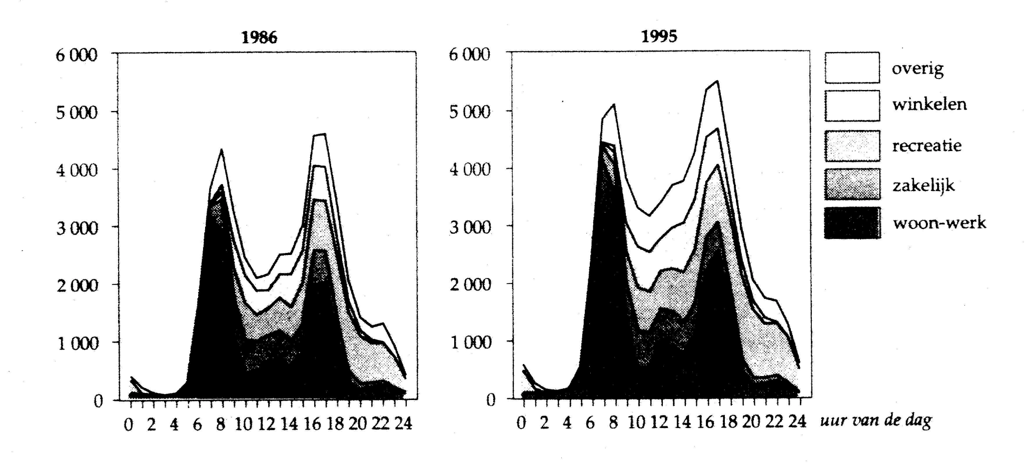
Bron: MuConsult (1997)

Figuur 3.3 Gemiddelde drukte op werkdagen



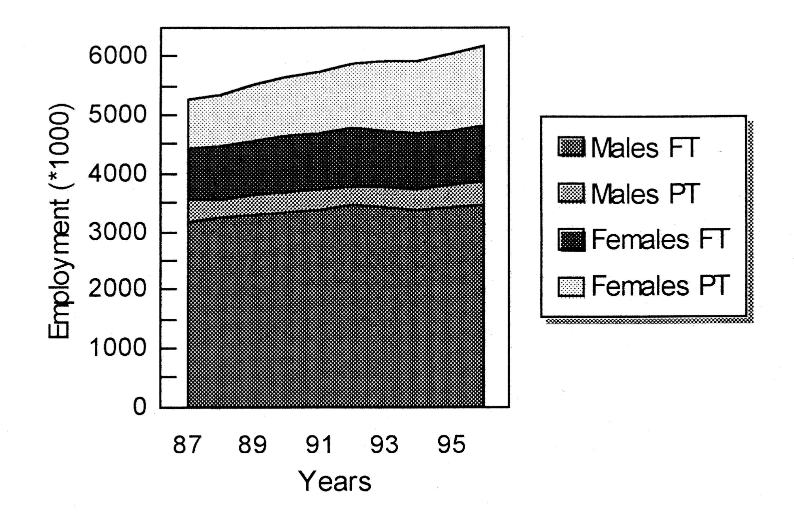
Bron: CBS (1996: 88)

Figuur 3.4 Verkeersintensiteit van personenauto's op werkdagen naar ritmotief



Bron: CBS (1996:89)

Figuur 3.5 Werkgelegenheidsontwikkeling naar dienstverband



Bron: Gorter en Poot (1999)

4 WIE DAN ZORGT ...

DE ZORGTIJD VOOR KINDEREN EN OUDEREN ONDERZOCHT: ZELF ZORGEN OF HULP INHUREN?

Annette W.M. de Groot, Bernard M.S. van Praag,
*Jan Willem Velthuijsen, Corine E. Zijderveld **

4.1 INLEIDING

4.1.1 ACHTERGROND

De arbeidsparticipatie is in de afgelopen jaren behoorlijk gestegen. De huidige arbeidsparticipatie van de werkzame bevolking van 20 tot en met 64 jaar in procenten van de totale bevolking in genoemde leeftijdsklasse ligt rond de 72 procent, terwijl dit percentage tien jaar geleden 10 procent lager lag. Vooral de arbeidsparticipatie van de vrouwen is gestegen. De stijging in deze periode voor vrouwen was circa 15 procent.
Verwacht wordt dat de stijging van de arbeidsparticipatie ook in de toekomst door zal gaan, maar minder sterk zal zijn. Uit de verkenningen van het CPB (1997) volgt dat er van 1995 tot 2010 een stijging van de arbeidsparticipatie valt te verwachten die ligt tussen de 3 procent en 8 procent.

Naast de toename van de arbeidsparticipatie in de afgelopen decennia is er ook een relatieve toename te zien van het aantal deeltijdbanen en het aantal flexibele banen. En er is een afname van het aantal standaard voltijdbaan gewerkte uren, zo constateert het CBS (1993). Er is dus ook een verandering in de wijze waarop de arbeidsparticipatie wordt ingevuld.

De stijgende arbeidsparticipatie heeft invloed op allerlei aspecten in de samenleving. Denk bijvoorbeeld aan de toename van het aantal forenzen, de vergrootte vraag naar scholing en de toename van de vraag naar kinderopvang. In een aantal steden in Nederland is de vraag naar kinderopvang bijvoorbeeld groter dan het aanbod.

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) heeft in het kader van hun onderzoek naar mogelijke knelpunten die zouden kunnen voortkomen uit een verdere toename van de arbeidsparticipatie in de komende decennia, aan de Stichting voor Economisch Onderzoek van de Universiteit van Amsterdam (SEO) gevraagd een onderzoek te verrichten naar de wensen van mensen ten aanzien van het besteden van tijd aan zorg.

4.1.2 ONDERZOEKSVRAAG

Bij een voortgaande groei van de arbeidsparticipatie treedt er vermoedelijk een verandering op in de zorgmogelijkheden en -wensen die mensen hebben. Deze veranderingen kunnen mogelijk tot knelpunten leiden. Het doel van het onderzoek is voor verschillende zorgcategorieën inzicht te krijgen in de afweging tussen participatie in betaalde arbeid, het inhuren van betaalde zorg en het zelf – al dan niet betaald – zorgen. De bijbehorende centrale onderzoeksvraag luidt:

In hoeverre hebben individuele mensen - gegeven hun huidige situatie - de wens om meer (of minder) tijd te besteden aan zorg?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zal hieronder eerst een korte verantwoording worden gegeven over de voor het onderzoek gemaakte opsplitsing van groepen personen die zorg behoeven. Daarna bespreken we welke kenmerken van zorg een rol kunnen spelen bij de keuze om zelf te zorgen of de zorg over te dragen aan een ander. En welke kenmerken van bijvoorbeeld de persoonlijke omstandigheden de afweging tussen participatie in betaalde arbeid, het inhuren van betaalde zorg en het zelf zorgen mede zouden kunnen bepalen.

4.1.3 ZORGVRAGERS

Er zijn in onze samenleving twee groepen waarvoor op grote schaal gezorgd dient te worden: kinderen en hulpbehoevenden (met name ouderen). Zeker met het oog op de vergrijzing, is de invloed van arbeidsparticipatie op de zorg voor ouderen ook van belang. De onderzoeksvraag heeft daarom betrekking op de zorg voor beide genoemde groepen. Er zijn een aantal belangrijke verschillen tussen de zorg voor kinderen en zorg voor ouderen. Deze zetten we hieronder op een rij.

Ten eerste is de *soort* zorg die beide categorieën kenmerkt verschillend. Zo wordt de zorg voor kinderen gekenmerkt door het pedagogische aspect, terwijl de zorg voor ouderen meer medisch van aard is.

Naast de verschillen in aard van de zorg is de *periode* waarin gezorgd moet worden verschillend. Zo geldt voor de zorg voor kinderen dat de periode waarin gezorgd moet worden in het algemeen van tevoren duidelijk is. Een kind heeft zeker tot 4 jaar, de leeftijd waarop het kind naar de basisschool gaat, intensieve zorg nodig die de ouders zelf moeten organiseren. Voor de zorg voor ouderen geldt dat van tevoren moeilijk te bepalen is wanneer de zorgvraag zich aandient. Gezondheid is op individueel niveau nu eenmaal slecht voorspelbaar.

Ook het *verloop* van deze zorgvraag is mogelijk tegengesteld: de zorgbehoefte van kinderen neemt met de leeftijd (in het algemeen) af, de zorg voor ouderen neemt met de leeftijd juist toe.

Ten slotte is het (dagelijkse) *tijdstip* waarop zorg gevraagd wordt verschillend. Vooral kleine kinderen hebben elk moment van de dag zorg nodig. Terwijl ouderen bepaalde zorg ook in de ochtend- of avonduren kunnen krijgen. Dus voor de zorg van ouderen hoeft men niet direct de huidige betaalde werkzaamheden (ten dele) op te gegeven, bij kinderen komt die vraag veel sneller.

Uit voorgaande verschillen tussen de twee groepen blijkt dat de centrale onderzoeksvraag twee andere uitwerkingen zal krijgen. Daarnaast is het doel van het onderzoek inzicht te krijgen in de afweging tussen zelf zorgen en hulp inhuren. Voor de zorg van kinderen worden de onderzoeksvragen:

- In hoeverre hebben individuele mensen – gegeven hun huidige situatie – de wens om meer (of minder) tijd te besteden aan de zorg voor hun kinderen. Waarbij de extra zorgtijd afgaat van de huidige betaalde werkuren.
- Wat bepaalt de keuze tussen het inhuren van betaalde zorg en het zelf zorgen voor de kinderen?

Voor de zorg van hulpbehoevende ouderen zijn de onderzoeksvragen:

- In hoeverre hebben individuele mensen – gegeven hun huidige situatie – de wens om meer (of minder) tijd te besteden aan de zorg voor hulpbehoevende ouderen. En wanneer willen ze die tijd aan zorg besteden?
- Wat bepaalt de keuze tussen het inhuren van betaalde zorg en het zelf – al dan niet betaald – zorgen voor een hulpbehoevende oudere.

Naast het verschil tussen de zorg voor kinderen en de zorg voor ouderen, bestaan er ook verschillen tussen de verschillende groepen van hulpbehoevende ouderen betreffende de zorgwensen en zorgbereidheid. Zo zal iemand de zorg voor een partner eerder zelf, en onbetaald, op zich nemen dan wanneer het de zorg voor een kennis betreft. Tevens zal regelmatige zorg (elke dag even) voor een buurvrouw gemakkelijker gaan dan de zorg voor een (schoon)ouder of ander familielid dat in een andere stad woont. Daarom zal in de analyse ook onderscheid worden gemaakt tussen de zorg voor de partner, een (schoon)ouder, een ander familielid en de zorg voor een vriend(in), kennis, buurman of buurvrouw.

4.1.4 TENTATIEVE VERKENNING VAN INVLOEDSFACTOREN

Het zorg*aanbod* in dit onderzoek bestaat uit degenen die in staat worden geacht voor kinderen en ouderen te kunnen zorgen: mensen in de leeftijd van 20 jaar en ouder. Voor de zorgaanbieder geldt dat verschillende aspecten van zorg zijn zorgaanbod beïnvloeden.

De problematiek is niet zo eenvoudig omdat individuen meestal zowel als aanbieder en als vrager van zorg op de markt kunnen komen. Bijvoorbeeld kunnen wij denken aan een bejaardenverzorgster, die haar eigen kinderen in een crèche onderbrengt. Het gaat dus behalve om dispositie ook om de vraag hoe mensen hun

schaarse tijd willen invullen. Zo zal bijvoorbeeld de jongere vaak de keuze hebben tussen zelf voor de kinderen zorgen of de zorg geheel of gedeeltelijk uitbesteden.

Een eerste tentatieve inventarisatie van aspecten levert het volgende lijstje. Het eerste aspect is de *aard van de zorg*: is het de zorg voor het eigen kind, de ouders of buren bijvoorbeeld. Het is aannemelijk dat de zorg voor het eigen kind de hoogste prioriteit heeft.

Een tweede aspect is *tijdsbeslag voor de zorgaanbieder*: hoeveel tijd is de zorgaanbieder kwijt aan de zorg. Naar alle waarschijnlijkheid wordt de invloed op het carrièreverloop van de zorgaanbieder groter naar mate het tijdsbeslag toeneemt.

Een derde aspect is de *alternatieve opbrengst*. Wat kan de potentiële aanbieder nog meer met zijn tijd doen; eigen kinderen, werk, kinderen van anderen of vrije tijdsbesteding in het algemeen. Voor een deel gaat het om psychologische aspecten maar ook om geld. Zo zou de keuze tussen zorg voor eigen kinderen, zorg voor andermans kinderen, cassière bij Albert Hein anders kunnen liggen dan wanneer een advocatencarrière in het verschiet ligt.

Een vierde aspect is de *prijs van ingehuurde hulp en de mogelijkheid thuis voor de zorgaanbieder*: wordt hulp ingehuurd en zo ja, hoeveel kost dat de zorgaanbieder. Het inkomen van de zorgaanbieder zal vermoedelijk bepalend zijn voor het feit of en tegen welke prijs hulp wordt ingehuurd.

Een vijfde aspect is de *vergoeding voor zorg voor de zorgaanbieder*: krijgt de zorgaanbieder een vergoeding en zo ja, wat is de hoogte van de vergoeding. Ook hier speelt het inkomen van de zorgaanbieder waarschijnlijk een rol.

Een zesde aspect is de *flexibiliteit van de zorg*: is de zorgaanbieder gebonden aan bepaalde tijden voor het verrichten van zorg.

Een zevende aspect is de *arbeidsduur van de zorgaanbieder*: is zijn werkgever bereid om de zorgaanbieder in tijd of geld tegemoet te komen.

Een achtste aspect is de *flexibiliteit van het werk van de zorgaanbieder*: is de zorgaanbieder gebonden aan bepaalde tijden voor het verrichten van zijn betaalde arbeid.

Een negende aspect is *de plaats van het werk van de zorgaanbieder*: is het mogelijk om thuis te werken of niet. Ten aanzien van de laatste drie genoemde dimensies is aannemelijk dat een flexibele arbeidsduur, werktijd en plaats van werken, het zorgaanbod positief beïnvloedt.

Uiteraard hangt de attitude ten aanzien van zorgverlening ook af van persoonlijke omstandigheden; heeft men kinderen of niet, leeftijd, het hebben van een partner,

werktijden van de partner, alternatieve mogelijkheden, opleiding, sociale klasse, zelf- of op andere gericht zijn.

4.2 METHODE EN VELDWERKVERANTWOORDING

4.2.1 DATAVERZAMELING

De mogelijke aanbodwensen van 1.500 (potentiële) zorgaanbieders – mensen in de leeftijd van 20 jaar en ouder – zijn in kaart gebracht met behulp van een schriftelijke vragenlijst. De schriftelijke vragenlijst is tezamen met een wervende introductiebrief (Bijlage C) door Intomart verzonden. In deze brief is de respondenten een waardebon van ƒ10,- in het vooruitzicht gesteld als ze de vragenlijst voor 23 juni 1999 aan Intomart zouden retourneren.

4.2.2 DE VRAGENLIJST

Er is een vragenlijst (Bijlage A) ontwikkeld die de respondenten in circa 20 minuten konden invullen. In een meegeleverde retourenvelop met antwoordnummer konden de vragenlijsten aan Intomart geretourneerd worden. De vragenlijst is in overleg met de opdrachtgever opgesteld en bestaat uit drie onderdelen.

In het eerste onderdeel van de vragenlijst wordt de respondent gevraagd naar zijn huidige zorgsituatie. Er word onder andere gevraagd of de respondent en/of partner van de respondent momenteel voor een hulpbehoevende volwassenen zorgen, wat voor relatie men heeft met deze hulpbehoevende en waaruit de verzorging bestaat. Ook wordt gevraagd of de respondent nog kinderen thuis heeft wonen die jonger dan 12 jaar zijn en wie er voor de kinderen zorgt.

In het tweede onderdeel van de vragenlijst wordt de respondent – afhankelijk van de situatie van de respondent – minimaal twee en maximaal vijf keer een vijftal fictieve zorgsituaties voorgelegd. De reden voor deze variatie is, de keuze om de respondent alleen 'passende' zorgsituaties voor te leggen. Zo wordt een respondent zonder partner niet gevraagd naar het zorgen voor een hulpbehoevende partner. Deze keuze leidt ertoe dat aan alle respondenten een vijftal fictieve zorgsituaties wordt voorgelegd over:

1. (tijdelijk) hulpbehoevend familielid, maar niet (schoon)ouder, partner of kind;
2. (tijdelijk) hulpbehoevende kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw.

Afhankelijk van het wel of niet hebben van kinderen, partner en (schoon)ouders zijn een vijftal fictieve zorgsituaties voorgelegd over:

1 kinderen van de respondent en/ of partner;
2 (tijdelijk) hulpbehoevende partner;
3 (tijdelijk) hulpbehoevende (schoon)ouder.

In het derde onderdeel van de vragenlijst wordt gevraagd naar achtergrondkenmerken van de respondent zoals leeftijd, geslacht en huidige werkzaamheden. Samen met de huidige zorgsituatie van de respondent en de voorkeuren van de respondent voor de fictieve zorgsituaties bieden deze de mogelijkheid om de wensen van zorgaanbieders te analyseren.

4.2.3 DE STEEKPROEF

De bruto steekproef was opgebouwd uit respondenten die eerder hadden deelgenomen aan het Omnibus onderzoek dat Intomart iedere maand onder een aselecte groep van 1.500 Nederlandse huishoudens uitvoert. Deze steekproef is representatief voor de Nederlandse samenleving.[1] Op deze wijze is een bruto steekproef van ca. 4000 adressen samengesteld. Hieruit diende 1.500 vragenlijsten retour ontvangen te worden. Om voldoende bereidwillige personen van 20 jaar of ouder te kunnen selecteren is geput uit de vijf maanden Omnibus onderzoek, te weten januari tot en met mei 1999. De bruto steekproef is dus niet aselect getrokken uit de populatie, maar is samengesteld.

Om zicht te hebben op de samenstelling van de bruto en netto steekproef wordt in bijlage B een aantal tellingen op achtergrondkenmerken gepresenteerd. We zien dat de bruto steekproef voor iets meer dan de helft uit vrouwen bestaat, circa 85 procent van de respondenten tussen de 20 en 64 jaar is, ruim 60 procent een beroep uitoefent en 16 procent huisman of -vrouw is. Verder is het netto maandloon van circa 20 procent van de respondenten lager dan *f* 2.250 en van 5 procent hoger dan *f* 5.500. Voor de netto steekproef geldt dat de verschillen met de bruto steekproef het grootst zijn ten aanzien van de achtergrondkenmerken opleidingsniveau en netto maandinkomen huishouden. We vinden in de netto steekproef relatief meer hoger opgeleiden en respondenten met hogere maandinkomens. Kennelijk zijn respondenten met deze kenmerken meer bereid geweest om de vragenlijst in te vullen. Vergelijken we de netto steekproef met landelijke cijfers dan zien we ook hier relatief meer hoger opgeleiden in de netto steekproef, de verdeling van huishoudens over de verschillende inkomenscategorieën vertonen echter grote overeenkomsten.

De vragenlijsten zijn in twee fasen verstuurd. Vrijdag 28 mei 1999 is de eerste zending vragenlijsten en introductiebrieven de deur uit gegaan. Op donderdag 3 juni 1999 is het tweede deel verzonden. Tijdens de veldwerkperiode zijn noch bij Intomart noch bij SEO noemenswaardige reacties binnengekomen. In totaal zijn 3.676 mensen in de bruto steekproef opgenomen en aangeschreven. Hiervan zijn er 49 per post retour ontvangen om verschillende redenen. In onderstaand res-

ponsoverzicht zijn deze redenen af te lezen. De veldwerkperiode eindigde op woensdag 23 juni.
Het responsoverzicht van het onderzoek ziet er als volgt uit.

Responsoverzicht

	aantal	percentage
Totale bruto steekproef	3676	100
Retour afzender e.d.	49	1
Weigering (niets retour ontvangen)	1963	53
Vragenlijst ingevuld retour	1664	45
Verwerkte vragenlijsten / waarnemingen in opgeleverd bestand	1500	

Bron: Intomart (1999)

Voor de analyses diende SEO te beschikken over 1.500 waarnemingen. Vandaar dat alleen de eerste 1.500 vragenlijsten op volgorde van binnenkomst door Intomart zijn verwerkt. De voor 3 juli 1999 toegezegde beloning voor deelname is met enige vertraging verzonden. Reden hiervoor is dat de VVV de cadeaubonnen niet snel genoeg kon leveren. Uiteindelijk zijn er op 14 juli 1.664 VVV-waardebonnen naar de deelnemers gezonden met een begeleidende bedankbrief (bijlage D).

4.2.4 VIGNETTENMETHODE

Zoals eerder is aangegeven (zie onder kopje ‘de vragenlijst’) krijgen respondenten in het tweede onderdeel van de vragenlijst een aantal zorgsituaties voorgelegd. Per zorgsituatie staan een aantal kenmerken van zorg, die wij attributen noemen. De idee is dat deze attributen de aantrekkelijkheid van de zorgsituatie gaan bepalen. De attributen worden ieder uitgedrukt op verschillende niveaus. De respondent wordt gevraagd elke zorgsituatie te waarderen met een rapportcijfer van 1 tot en met 10, waarbij 10 de allerbeste situatie voor de respondent is en 1 de slechtst denkbare. Door de attributen op een handige manier tussen de verschillende zorgsituaties te laten variëren, kan in de analyse de invloed van elk afzonderlijk attribuut worden vastgelegd. Deze methode wordt de vignetmethode genoemd.

De methode is zeer geschikt om fictieve, nog niet bestaande situaties aan respondenten voor te leggen. Aan de andere kant blijkt het mogelijk om de prijs die consumenten over hebben voor afzonderlijke onderdelen van het toekomstig productpakket te bepalen. Tevens kan uit de analyse de wisselwerking van een aantal dimensies van het aanbod worden afgeleid. Een groot voordeel van het gebruik van deze methode is eveneens dat strategisch antwoordgedrag van de respondent onmogelijk is. Er zijn 8 versies van de vragenlijsten gemaakt die verschilden in de attribuutwaarden op de 5 vignettensets. Hieronder worden voorbeelden van vignetten gegeven.

Vignet 1

Situatie 1	Een (tijdelijk) hulpbehoevend familielid, maar niet een (schoon)ouder, partner of kind heeft 1 keer per week 2 uur hulp bij de maaltijd nodig op een tijdstip in overleg gedurende 2 weken. U helpt uw familielid zelf bij de maaltijd en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden blijven verrichten.	Cijfer: ....

Deze zorgsituatie wordt vergeleken met zorgsituaties die andere niveaus voor de attributen hebben. Bij de constructie van de vignetten is het van belang om zoveel mogelijk variatie te bestrijken, terwijl toch het aantal vignetten niet te groot mag worden; te veel vignetten ervaart de respondent als verwarrend of vermoeiend, en leidt tot slechte respons. Om weer een voorbeeld te geven, vignet 2 zal zeer waarschijnlijk lager scoren in waardering dan vignet 1.

Vignet 2

Situatie 1	Een hulpbehoevend familielid, maar niet een (schoon)ouder, partner of kind heeft 2 keer per week 4 uur gezelschap nodig op een vast tijdstip gedurende onbepaalde tijd. U houdt uw familielid zelf gezelschap en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden niet blijven verrichten. U ontvangt als compensatie een vergoeding van uw familielid van ongeveer 7,50 gulden per uur.	Cijfer: ....

Vrijwel ieder element is immers ongunstiger dan in vignet 1. Veel interessanter is het om vignet 1 te laten vergelijken met zorgsituaties waarbij de afweging voor de respondent veel lastiger is. Met het geven van een rapportcijfer maakt de respondent impliciet zijn voorkeuren kenbaar. Een voorbeeld van een interessant alternatieve zorgsituatie is vignet 3.

Vignet 3

Situatie 1	Een (tijdelijk) hulpbehoevend familielid, maar niet een (schoon)ouder, partner of kind heeft elke werkdag voor 1,5 uur in de ochtend en 1,5 uur in de avond hulp nodig bij het aan- en uitkleden op een vaste tijd gedurende 1 maand. U verricht de extra hoeveelheid licht huishoudelijk werk zelf en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden niet blijven verrichten. U ontvangt als compensatie een vergoeding van uw familielid van ongeveer 25,00 gulden per uur.	Cijfer: ....

Ontwerpen van de vignetten

Bij het ontwerpen van vignetten is het belangrijk om enerzijds rekening te houden met de persoonlijke diversiteit van de respondenten en anderzijds situaties te beschrijven waarbij elke respondent zich iets kan voorstellen. Vanwege deze twee voorwaarden is een aantal keuzen gemaakt. Zo is gekozen om respondenten situaties voor te leggen waarbij zij hun (betaalde) werkzaamheden kunnen blijven verrichten en situaties waarbij zij de (betaalde) werkzaamheden niet kunnen blijven verrichten. Dit om te voorkomen dat verwarring ontstaat wanneer bijvoor-

beeld het verminderen van (betaalde) werkzaamheden met verschillende percentages worden voorgelegd.

Verder is besloten om een vergoeding te geven voor de situaties waarin de respondent zijn (betaalde) werkzaamheden geheel dient op te geven voor de verzorging van een kennis of familielid (maar niet (schoon)ouder, partner of kind) omdat het niet reëel is te veronderstellen dat iemand om deze reden zijn baan opgeeft zonder vergoeding. Om dezelfde reden is gekozen om in de situaties waar het de zorg voor (schoon)ouder, partner of kind betreft de respondent geen vergoeding te geven maar wordt de respondent het inhuren van zorg als mogelijkheid voorgelegd.

Bij het inhuren van hulp is op de vignetten niet expliciet gemaakt wie voor de kosten van deze hulp zal betalen. Dit kan de respondent zijn, de aanbieder van zorg, of de hulpbehoevende persoon, de vrager van zorg. Voor het geval van de zorg voor kinderen is duidelijk dat de ouders de zorg zullen betalen. Voor de zorg van de partner zullen de zorgvrager en zorgaanbieder beide de kosten dragen, ze vormen tenslotte een gezamenlijk huishouden. Tenslotte in het geval van de zorg voor de (schoon)ouder kan er vanuit worden gegaan dat de zorgvrager de kosten zal betalen. Dit laatste kan echter ook anders door de respondent zijn geïnterpreteerd.

Analyse van de vignetten

De waardering voor de vignetten wordt uitgedrukt op een schaal van 1 tot en met 10. Zeg dat we de waardering voor een vignet n y_n noemen, dan gaat het om de schatting van een vergelijking

$$y_n = Ax + Bz$$

of algemener

$$y_n = f(x, z)$$

Waarbij x staat voor een vector van karakteristieken van het vignet en z voor een vector die de individuele respondent beschrijft. De verhoudingen van de coëfficiënten geven aan in hoeverre men iets meer moet hebben van een karakteristiek om een vermindering op een andere karakteristiek te compenseren.

In feite is de precieze schaal waarop y_n gemeten wordt niet interessant. In plaats van y_n kunnen we ook de wortel of de logaritme van 1 tot en met 10 nemen. Als we deze transformatie dan ook maar rechts van het '='-teken uitvoeren blijven de compensatie verhoudingen dezelfde.

Gebruik makend van de eigenschap dat de ordinale ordening al alle informatie in zich bergt, passen we een dergelijke transformatie toe teneinde de schattingstechniek te kunnen vergemakkelijken. In dit geval is een transformatie gebruikt waarbij de waarden 1 tot en met 10 op een beiderzijds begrensde schaal (theoretisch) worden vertaald naar getallen die kunnen variëren van $-\infty$ tot $+\infty$. Daarmee zijn we af van het probleem dat de geobserveerde y_n een afgeknotte verzameling is, die feitelijk niet voldoet aan de uitgangspunten van de meeste traditionele schat-

tingstechnieken. Deze transformatie noemen wij de empirisch invers normale transformatie. Zie verder bijvoorbeeld Plug en Van Praag (1995).

Voor de analyse van de vignetten is het bestand met 1.500 respondenten 'opgeblazen' naar vignetniveau. Hierdoor ontstaat een bestand met 1.500 x 'aantal door respondenten becijferde vignetten'. Dit is gedaan omdat in de OLS regressies het gegeven cijfer wordt verklaard aan de hand van de persoonskenmerken van de respondent en de attributen op het vignet. Uit dat verband is vervolgens de voorkeur voor de verschillende zorgsituaties te verklaren.

In de tabellen die in de volgende hoofdstukken staan, wordt telkens het aantal observaties genoemd. Dit betreft in het ene geval het aantal respondenten en in het andere geval het aantal vignetten. In de vignet analyses zijn het aantal waarnemingen altijd het aantal vignetten.

4.3 ZORG VOOR KINDEREN

De zorg voor kinderen is vooral pedagogisch van aard, niet zozeer verplegend. De periode waarin voor kinderen gezorgd moet worden is over het algemeen duidelijk en begrensd. Kinderen tot vier jaar hebben een intensieve verzorging nodig die de ouders zelf moeten organiseren. Naarmate de leeftijd van de kinderen toeneemt zal de specifieke zorgvraag over het algemeen afnemen, kinderen gaan dan meer uren naar school en worden zelfstandiger.

In deze paragraaf kijken we alleen naar respondenten die thuiswonende kinderen hebben. Deze respondenten hebben momenteel met de zorgvraag voor hun kinderen te maken en geven daardoor het meest adequate beeld.

Allereerst is een inventarisatie gemaakt van het aantal respondenten met kinderen in verschillende leeftijdscategorieën. Deze categorieën zijn gemaakt op basis van leeftijden waarop de meeste kinderen doorgaans aan een nieuw schooltype beginnen, dus op vierjarige leeftijd naar de basisschool, op twaalfjarige leeftijd naar de middelbare school en gemiddeld op achttienjarige leeftijd verder studeren of werken. Met elk van deze overgangen verandert ook de vorm of intensiteit van zorg.

Tabel 4.1 Aantal thuiswonende kinderen per leeftijdscategorie (rijpercentages)

Leeftijdscategorie	een kind	twee kinderen	drie of meer kinderen	totaal aantal respondenten
Jonger dan 4 jaar	84%	15%	0%	205
4 tot 12 jaar	50%	40%	10%	356
12 tot 18 jaar	65%	32%	3%	224
18 jaar en ouder	70%	27%	1%	165

Bron: SEO (1999).
Leeswijzer: Er zijn 205 respondenten met kinderen die jonger zijn dan 4 jaar. Voor 84% betreft dat één kind in die leeftijdscategorie.

In alle leeftijdscategorieën zijn voldoende waarnemingen voorhanden en er is een redelijke verdeling over het aantal kinderen per leeftijdscategorie. Daardoor kunnen we uitspraken doen over de zorg voor de verschillende zorgfasen van kinderen.

Het onderzoek is gericht op de discrepantie tussen de actuele zorgaanbodsituatie en de per respondent gewenste situatie. Aan respondenten met kinderen tot 12 jaar is daarom gevraagd hoe ze de zorg momenteel regelen. In hoeverre zorgen ouders tegenwoordig geheel zelf voor de kinderen, combineren ze de eigen zorg met opvang door derden en welk percentage besteedt de zorg geheel uit. Dit is in de volgende tabel weergegeven.

Tabel 4.2 Zorg voor kinderen jonger dan 12 jaar, respondenten met thuiswonende kinderen (kolompercentage)

Zorgwijze	Percentage
Ouders zorgen geheel zelf voor de kinderen	56%
Ouders combineren zelf zorgen met opvang door anderen	41%
Ouders dragen de zorg geheel over aan anderen	3%
Totaal aantal respondenten met thuiswonende kinderen jonger dan 12 jaar	462

Bron: SEO (1999)
Leeswijzer: Er zijn 462 respondenten die thuiswonende kinderen hebben, waarbij de inderen jonger zijn dan 12 jaar. Van de ouders met kinderen jonger dan 12 jaar zorgt 56% geheel zelf voor de eigen kinderen in deze leeftijdscategorie.

Uit de tabel blijkt dat een groot deel van de ouders tegenwoordig de zorg nog geheel zelf verzorgt. Hoewel ook een groot deel, maar minder dan de helft, zelf zorgt en opvang door derden combineert.

Tabel 4.2 is echter een gecomprimeerde versie van de antwoordmogelijkheden die de respondenten hadden. Respondenten konden namelijk aangeven of ze fulltime of parttime zorgen en van welke opvangmogelijkheden ze gebruik maken. In de volgende tabel zijn de antwoordmogelijkheden en de bijbehorende frequenties weergegeven.

Tabel 4.3 Zorg voor kinderen jonger dan 12 jaar, respondenten met thuiswonende kinderen (respondenten mochten meerdere antwoorden geven)

Zorgwijze	%	uren per week (gem.)
Een (of beide) ouder(s) zorgt fulltime voor de kinderen	45	
Mijn partner en ik zorgen beide parttime voor de kinderen	40	
Een van de ouders zorgt parttime voor de kinderen	10	
Totaal: ouders zorgen zelf fulltime of parttime voor de kinderen	96	
De kinderen worden ... uur per week verzorgd door een oppas aan huis/gastouder	17	12
De kinderen worden ... uur per week verzorgd door een grootouder	15	10
De kinderen gaan ... uur per week naar de crèche/ kinderdagverblijf	14	15
De kinderen worden ... uur per week verzorgd door ...	7	17
De kinderen gaan ... uur per week naar de naschoolse opvang	4	8
Totaal: kinderen worden verzorgd/opgevangen door anderen dan ouders	44	15
De kinderen zorgen grotendeels voor zichzelf	4	
Totaal aantal respondenten met thuiswonende kinderen jonger dan 12 jaar	465	

Bron: SEO (1999).
Leeswijzer: Er zijn 465 respondenten die thuiswonende kinderen hebben, waarbij de kinderen jonger zijn dan 12 jaar. Van de respondenten zegt 45% dat zijzelf en/of de partner fulltime voor de kinderen jonger dan 12 jaar zorgt.

Uit de percentages in de tabel volgt dat bijna alle respondenten tenminste een deel van de zorg voor de thuiswonende kinderen jonger dan 12 jaar zelf op zich nemen. Daarnaast besteedt 44 procent van de respondenten een deel van deze zorg uit aan anderen. Uitgaande van een 40-urige werkweek wordt gemiddeld bijna 40 procent van de zorgtijd uitbesteed.[2] Dit volgt uit het totaal van 15 uur dat de kinderen door derden worden opgevangen.

Het zelf zorgen en het inhuren van hulp voor de zorg beschouwen we als aparte categorieën: die principiële keus wordt als het ware vooraf gemaakt, en vervolgens wordt gegeven die keus de urenallocatie vastgesteld. Wij bespreken beide categorieën dan ook apart. Wij buigen ons allereerst over het zelf zorgen.

4.3.1 ZELF ZORGEN VOOR DE KINDEREN

De volgende beslissingen worden verondersteld achtereenvolgens te worden gemaakt (vergelijk *two-stage budgetting*):

- Wat bepaalt de voorkeur van ouders om zelf de zorg voor de kinderen op zich te nemen?
- Welke zorgsituatie, waarbij de ouders zelf zorgen, waarderen ouders het meest?

Hierbij kunnen we allereerst aan twee kenmerken denken: (i) hoeveel tijd neemt de zorg in beslag en (ii) kunnen de huidige (betaalde) werkzaamheden worden

voortgezet. Indien de zorg veel tijd in beslag neemt dan kan een ouder besluiten deze zorg geheel zelf te gaan regelen en dus te stoppen met werken in het meest extreme geval, maar de ouder kan ook besluiten te blijven werken en hulp in te schakelen of de partner deze zorgtaak geheel uit te laten voeren.

In de enquête werden aan de respondenten enkele zorgsituaties voorgelegd. In tabel 4.4 is een set van zorgsituaties weergegeven. Deze situaties hebben elk een waarderingscijfer gekregen van 1 tot en met 10, hierbij was een vijf niet meer acceptabel en een zes net wel acceptabel. Respondenten hebben alleen gehele cijfers gegeven. Door deze per vignet te middelen komen er natuurlijk cijfers achter de komma uit. We gaan er daarom verder van uit dat een cijfer boven de 5,5 conform de Nederlandse schoolrapporttraditie een (gemiddeld) acceptabele situatie weergeeft en een lager cijfer indien de situatie niet meer acceptabel is.

Tabel 4.4 Vignetten *'zelf zorgen voor de eigen kinderen'* op volgorde van de gemiddelde cijfers die gegeven zijn.

Vignet nummer	aantal observaties	gem. cijfer	te besteden tijd aan zorg (uren per week)	zorg op vaste tijd vereist	blijven werken of stoppen met werken
74, 86	181	7,2	12	ja	blijven werken
66, 78, 90	266	7,0	16	ja	blijven werken
65, 77, 89	265	5,0	8	nee	stoppen met werken
69, 81, 93	266	4,9	24	nee	stoppen met werken
73, 85	181	4,8	32	nee	stoppen met werken
70, 82, 94	266	4,5	40	ja	blijven werken

Bron: SEO (1999).
Leeswijzer: vignetnummers 74 en 86 zijn identiek en zijn tezamen door 181 respondenten gewaardeerd. Daaruit volgde een gemiddeld cijfer van 7,2. Op het vignet was aangegeven dat het om een zorgtaak van 12 uur per week ging, waarbij de zorg op vaste tijden vereist is en dat de respondent/ouder zijn huidige betaalde werkzaamheden kan voortzetten.

Deze tabel biedt een eerste indruk over de hoeveelheid zorg die ouders zouden willen geven. In de tabel is duidelijk te zien dat de respondenten de situatie vooral acceptabel vinden als zij hun werk niet hoeven op te geven voor hun zorgtaken en wanneer de te besteden tijd aan zorg per week gemiddeld niet meer dan 16 uur bedraagt. Dit beeld is vrij sterk want het rapportcijferverschil is vrij groot voor de Nederlandse context.

De waardering van deze cijfers kan statistisch worden verklaard uit de achtergrondkenmerken van de respondent en uit karakteristieken van de zorgsituatie beschreven op het vignet. Hiervoor gebruiken we een OLS-model waarin het cijfer verklaard wordt.[3] De vignetkenmerken (zorgtijd en wel of niet blijven werken) en enkele persoonskenmerken zijn als verklarende variabelen opgenomen in het model.

Tabel 4.5 Waardering voor *zelf zorgen voor de kinderen* verklaard. OLS-model met het invers normaal getransformeerde waarderingscijfer[4]: coëfficiënten en t-waarden

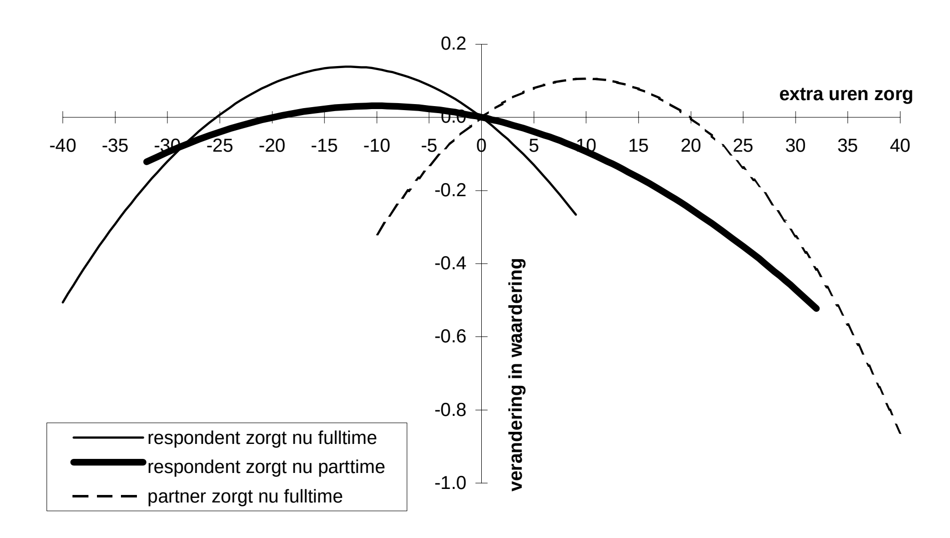
	geschatte coëfficiënt	t-waarde
Constante	11,86	1,06
Geslacht (1 = vrouw , 0 = man)	-0,01	-0,16
ln leeftijd	-5,88	-1,26
$(\ln \text{leeftijd})^2$ (top bij 47 jaar)	0,76	1,21
ln netto maandelijks huishoudinkomen	-0,13	-0,07
$(\ln \text{netto maandelijks huishoudinkomen})^2$ (top bij ƒ13.500)	0,01	0,06
Opleiding (1= lagere school, ..., 7= universiteit)	0,01	0,45
Religiositeit van huishouden (0 = geheel niet, 1 = geheel wel)	0,00	0,01
Partner (1=ja respondent heeft partner, 0 = nee)	-0,05	-0,32
Gezondheid t.o.v. van andere leeftijdgenoten (0=slecht, ...,1=goed)	0,20	1,09
Aantal thuiswonende kinderen, waaronder	-0,02	-0,47
Kinderen jonger dan 4 jaar (1=ja, 0=nee), t.o.v. kinderen ouder dan 18 jaar	0,09	1,14
Kinderen tussen de 4 en 12 jaar (1=ja, 0=nee), t.o.v. kinderen ouder dan 18 jaar	-0,03	-0,39
Kinderen tussen de 12 en 18 jaar (1=ja, 0=nee), t.o.v. kinderen ouder dan 18 jaar	**0,20**	**2,79**
Regelmaat wisseldiensten respondent (1=vaak, ..., 0=nooit)	**-0,33**	**-3,47**
Flexibele werktijden respondent (1=zeer flexibel, ..., 0= geheel niet)	-0,02	-0,20
Flexibele werktijden partner (1=zeer flexibel, ..., 0= geheel niet)	**0,35**	**2,85**
Respondent heeft werk (1=ja, 0=nee)	**-0,45**	**-5,67**
Partner heeft werk (1=ja, 0=nee)	-0,06	-0,65
Respondent zorgt fulltime voor de kinderen:		
Extra uren zorg t.o.v. huidige situatie (% van 40-urige werkweek)	**-0,87**	**-3,34**
$(\text{Extra uren zorg t.o.v. huidige situatie (\% van 40-urige werkweek)})^2$	**-1,38**	**-3,52**
Respondent zorgt parttime voor de kinderen:		
Extra uren zorg t.o.v. huidige situatie (% van 40-urige werkweek)	-0,25	-1,71
$(\text{Extra uren zorg t.o.v. huidige situatie (\% van 40-urige werkweek)})^2$	**-0,50**	**-2,58**
Partner zorgt fulltime voor de kinderen:		
Extra uren zorg t.o.v. huidige situatie (% van 40-urige werkweek)	0,85	1,90
$(\text{Extra uren zorg t.o.v. huidige situatie (\% van40-urige werkweek)})^2$	**-1,71**	**-3,50**
Blijven werken naast de zorg (1=ja, 0=nee)	**0,44**	**8,52**
		R^2 = 0,22; n = 1025

Bron: SEO (1999).
Leeswijzer: dikgedrukt betekent bij 95%-betrouwbaarheidsniveau significant. Een plus voor het getal in de tabel houdt in dat de bijbehorende variabele een positieve invloed heeft op de waardering. Dus: de -0,01 voor het geslacht betekent dat een vrouw een lagere waardering heeft voor de beschreven zorgsituaties dan een man. De variabele is echter niet significant bij een 95%-betrouwbaarheidsniveau. De correlatiecoëfficiënt heeft de waarde 0,22. Dit is een heel bevredigende waarde voor een cross-section-analyse op micro data volgens Cramer (1969).

In tabel 4.5 is te zien dat zorgsituaties hoger worden gewaardeerd wanneer de respondent naast het zorgen voor de kinderen de huidige betaalde werkzaamheden kan blijven verrichten. Daarnaast zijn er nog 2 variabelen die een positief en significant effect hebben op de waardering van de zorgsituaties. Dit zijn het hebben van flexibele werktijden en het hebben van kinderen in de leeftijd 12 tot 18 jaar.

Wanneer de respondent werk heeft en wanneer de respondent regelmatig te maken heeft met wisseldiensten dan worden de zorgsituaties lager gewaardeerd dan wanneer dat niet het geval is.

Figuur 4.1 Extra uren zorg (equivalent met inleveren van betaalde uren werk) en de (invers normaal getransformeerde) waarderingsverandering



Bron: SEO (1999).
Leeswijzer: de waarde op de x-as geeft het aantal uren aan dat de respondenten meer of minder willen zorgen. Indien de waarde positief is dan wil men meer uren per week zorgen. Wanneer de waarde negatief is wil de persoon juist minder zorgen en meer betaalde uren werken. Een waarderingsverandering (y-as) van 0,10 op de hier gebruikte schaal komt grofweg overeen met 0,36 op een lineaire schaal van [1,10]. In totaal bestaat de week voor iedereen uit 40 uur. Wat niet besteed wordt aan zorg gaat naar betaalde uren werk.

De centrale vraag is of mensen meer of minder tijd willen besteden aan zorg dan ze momenteel doen. Om deze vraag te kunnen beantwoorden is de variabele ‘extra uren zorg t.o.v. huidige situatie’ opgenomen.[5] Deze extra uren zorg betekenen echter wel dat voor elk extra uur zorg er een uur betaald werk moet worden ingeleverd. De zorgwens zal echter verschillen voor ouders die momenteel fulltime zorgen, parttime zorgen of fulltime werken. Daarom zijn er, in plaats van één variabele voor de verschillende zorgsituaties nu, drie variabelen opgenomen, en wel gewoon en gekwadrateerd. De variabelen blijken van belang te zijn voor de verklaring van de waardering. Om een duidelijker beeld te geven van de wijze

waarop de waardering wordt bepaald door de extra uren zorg per week zijn in figuur 4.1 deze twee gegevens grafisch weergegeven voor elk van de drie groepen.

De top van de parabool ligt voor een respondent die momenteel fulltime zorgt bij 13 uren minder zorg. Dit is dus de aangegeven optimale situatie ten opzicht van de huidige situatie voor de doorsnee respondent. Fulltime zorgende respondenten waarderen – ten opzichte van hun huidige situatie – 13 uur minder zorgen het meest. Het verschil in waardering met de huidige situatie is niet erg groot. Het waarderingsverschil is 0,14 punten op een schaal van [-1,3; 1,5], dat komt ongeveer overeen met een verschil van 0,49 op een schaal van [1, 10].

Respondenten die momenteel parttime werken en zorgen voor hun kinderen zouden graag 10 uur minder willen zorgen dan in hun huidige situatie. Voor hen is het waarderingsverschil 0,03 punten (bij benadering 0,11 op 10-puntsschaal) met een situatie waarin niets verandert.

Ten slotte is er nog de groep respondenten waarvan de partner momenteel fulltime voor de kinderen zorgt. Zij zouden graag 10 uur meer zorg willen bieden. Het gemiddelde waarderingsverschil met de huidige situatie is 0,11 punten (bij benadering 0,37 op 10-puntsschaal).

Hieruit volgt een eerste conclusie voor de zorg voor kinderen:

In het algemeen willen ouders die momenteel fulltime voor hun kinderen zorgen liever ongeveer 13 uur minder zorgen dan in de huidige situatie het geval is. Ouders waarvan de partner momenteel fulltime voor de kinderen zorgt, willen liever circa 10 uur meer zorgen dan nu het geval is. Ouders die parttime zorgen en werken, hebben een lichte voorkeur voor 10 uur minder zorg. Dit geldt wanneer men (betaalde) uren werk moet inleveren om deze extra uren zorg te kunnen geven. En gegeven dat het inkomen constant blijft.

We mogen concluderen dat de feitelijke situatie gemiddeld vrij ver verwijderd ligt van de gewenste situatie, want het gaat al snel om 10 uren of meer voor de gehele steekproef. De resultaten zijn behoorlijk significant, hetgeen betekent dat het beeld statistisch tamelijk sterk is. Anderzijds valt op dat het absolute verschil in waardering niet groot is.

4.3.2 HULP INHUREN VOOR DE ZORG VAN DE KINDEREN

In tabel 4.6 wordt gekeken naar de gemiddelde cijfers die zijn gegeven aan het inhuren van hulp voor de zorg van de kinderen. Deze vignetten werden als zorgsituaties gegeven tezamen met de vignetten over het zelf zorgen (blijven werken of stoppen met werken). We gaan er vanuit dat de respondenten de vignettensets onderling hebben vergeleken. De situaties zijn echter verschillend omdat in het ene geval wordt gesproken over zelf de zorgtaken uitvoeren en wel of niet blijven

werken en in de andere situaties wordt gesproken over het inhuren van hulp voor een bepaalde prijs. Omdat de uitgangspunten voor de becijfering verschillend zijn bespreken we de uitkomsten apart, maar vergelijken we de uitkomsten wel met elkaar.

Ten slotte moet worden opgemerkt dat wij hier een simpele ordening hebben gemaakt van meerdere setjes van vignetten naar rapportcijfer. De respondenten hebben steeds slechts één setje vignetten onder ogen gehad. Ieder heeft telkens vijf zorgsituaties ter waardering voorgelegd gekregen. Hierbij zaten telkens twee à drie situaties waarbij hulp wordt ingehuurd. Dit is een beetje vertroebelend, omdat de ruime ordening van de totale verzameling niet onafhankelijk is van de becijfering van de afzonderlijke setjes. Twee verder identieke vignetten uit verschillend samengestelde setjes kunnen een verschillend gemiddeld cijfer krijgen. Dat is bijvoorbeeld te zien in de onderstaande tabel voor vignet 83 en 71, die identiek zijn op de prijs na.

Tabel 4.6 Vignetten '*hulp inhuren voor de zorg van de kinderen*' op volgorde van de gemiddelde cijfers.[6]

vignet nummer	aantal observaties	gem. cijfer	te besteden tijd aan zorg	te betalen prijs per uur aan zorg	niet professionele hulp, zorg op vaste tijden vereist = 1 professionele hulp, zorg op flexibele tijden vereist = 0
83	80	6,2	8	10,00	0
95	98	6,2	8	3,50	0
68	90	6,1	12	10,00	1
80	91	6,0	12	25,00	1
92	84	5,9	12	20,00	1
71	87	5,3	8	7,50	0
75	87	5,3	24	3,50	0
96	99	4,8	16	7,50	1
72	87	4,8	16	20,00	1
76	87	4,8	40	7,50	1
88	173	4,1	40	10,00	1
84	711	4,1	16	3,50	1
79	92	3,9	32	20,00	0
87	93	3,2	24	25,00	0
67	90	3,2	32	25,00	0
91	84	2,8	32	7,50	0

Bron: SEO (1999).
Leeswijzer: vignetnummer 83 is door 80 respondenten gewaardeerd. Daaruit volgde een gemiddeld cijfer van 6,2. Op het vignet was aangegeven dat het om een zorgtaak van 8 uur per week ging waarbij de zorg op flexibele tijden vereist is, de te betalen prijs per uur voor de zorg *ƒ*10,- is en de ingehuurde hulp professioneel is.

Als eerste valt op dat het gemiddelde cijfer dat wordt gegeven aan het inhuren van hulp voor de zorg van de kinderen ligt tussen de 2,8 en 6,2. Daarentegen ligt het gemiddelde cijfer voor het zelf uitvoeren van de zorgtaken tussen de 4,5 en 7,2. Over het algemeen genomen wordt het inhuren van hulp dus lager gewaardeerd dan het zelf zorgen.

Het inhuren van hulp lijkt alleen acceptabel te zijn wanneer het gaat om maximaal 12 uur per week. In deze gevallen is het niet van belang of het gaat om wel of niet professionele hulp of dat het vaste of variabele tijden betreft.

Tabel 4.7 Zorg voor kinderen: *hulp inhuren*. OLS-model met het invers normaal getransformeerde waarderingscijfer: de coëfficiënten, t-waarden.

	geschatte coëfficiënt	**t-waarde**
Constante	28,62	2,99
Geslacht (1 = vrouw , 0 = man)	-0,05	-0,71
ln leeftijd	-6,56	-1,68
(ln leeftijd)^2 (dal bij 42 jaar)	0,88	1,66
ln netto maandelijks huishoudinkomen	**-3,93**	**-2,42**
(ln netto maandelijks huishoudinkomen)^2 (dal bij ƒ1.950)	**0,26**	**2,68**
Opleiding (1= lagere school, ..., 7= universiteit)	0,00	0,05
Religiositeit van huishouden (0 = geheel niet, 1 = geheel wel)	**0,20**	**2,23**
Partner (1=ja respondent heeft partner, 0 = nee)	-0,14	-1,22
Gezondheid t.o.v. van andere leeftijdgenoten (0=slecht, ...,1=goed)	-0,06	-0,36
Aantal thuiswonende kinderen, waaronder	-0,04	-1,29
Kinderen jonger dan 4 jaar (1=ja, 0=nee), t.o.v. kinderen ouder dan 18 jaar	0,06	0,88
Kinderen tussen de 4 en 12 jaar (1=ja, 0=nee), t.o.v. kinderen ouder dan 18 jaar	-0,01	-0,15
Kinderen tussen de 12 en 18 jaar (1=ja, 0=nee), t.o.v. kinderen ouder dan 18 jaar	-0,02	-0,38
Regelmaat wisseldiensten respondent (1=vaak, ..., 0=nooit)	**-0,22**	**-2,70**
Flexibele werktijden respondent (1=zeer flexibel, ..., 0= geheel niet)	-0,10	-1,20
Flexibele werktijden partner (1=zeer flexibel, ..., 0= geheel niet)	0,00	0,01
Aantal uren werk per week door respondent aangeboden (% van 40 uur)	0,02	0,11
(Aantal uren werk per week door respondent aangeboden (% van 40 uur))^2	-0,02	-0,18
Tweeverdieners	-0,04	-0,61
Oppas: een of beide ouders zorgen parttime voor de kinderen	-0,09	-1,23
Oppas: een van de ouders zorgt fulltime voor de kinderen	**-0,19**	**-2,46**
Oppas: anders dan oppas door ouders	-0,03	-0,54
ln prijs per uur van zorg	**0,12**	**3,86**
Zorgtijd per week (voorstel vignet) (% van 40 uur)	**-5,25**	**-10,50**
(Zorgtijd per week (voorstel vignet) (% van 40 uur))^2 (dal bij 29 uur)	**3,59**	**8,86**
Professionele hulp inhuren op flexibele tijden	0,03	0,58
	R^2 = 0,16; n= 1541	

Bron: SEO (1999).
Leeswijzer: dikgedrukt betekent bij 95%-betrouwbaarheidsniveau significant.

Het aantal uren dat de respondent per week werkt lijkt niet van belang te zijn bij de waardering voor de situaties die het inhuren van hulp voor de zorg van kinderen beschrijven. De tijd die de zorg per week vergt is echter wel van belang. In het

model is het parabolisch opgenomen om te kijken of er een omslagpunt is voor het aantal uren en de waardering. Dit is het geval, dat punt ligt bij 29 uur. Naarmate de zorg meer of minder dan 29 uur per week in beslag neemt, dan neemt de waardering voor de zorgsituaties met het inhuren van hulp toe.

Inkomen is van belang bij de verklaring van de waardering voor het inhuren van hulp. Het verband vertoont het verloop van een dalparabool. Het dieptepunt ligt bij een netto maandelijks huishoudinkomen van 1.950 gulden. Naarmate het huishoudinkomen hoger wordt neemt de waardering voor het inhuren van hulp voor de zorg van de kinderen toe.

4.3.3 ZORG VOOR KINDEREN DOOR (NIET) PROFESSIONELE HULP OF ZELF ZORGEN?

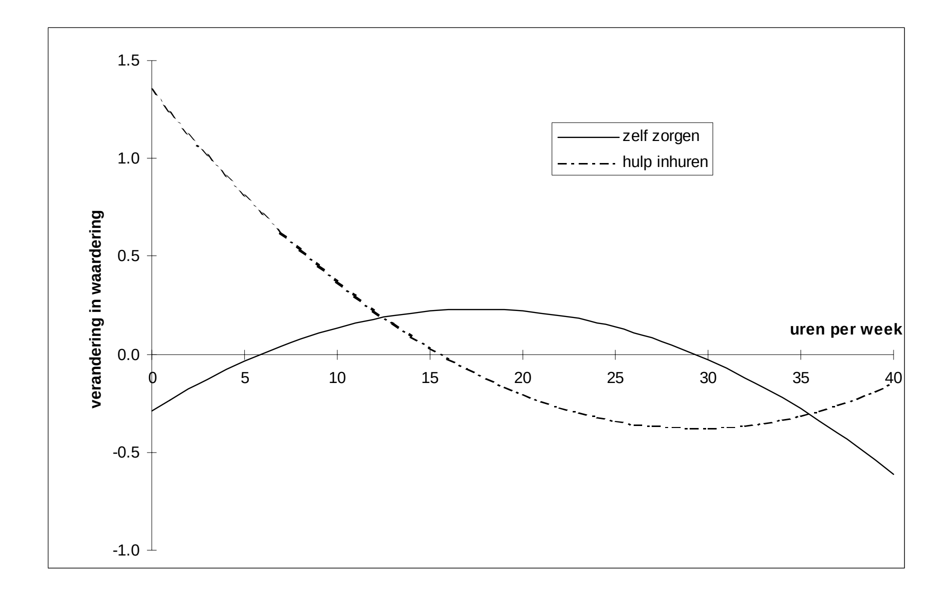
Wij hebben afzonderlijke modellen geschat, één voor de verklaring van het optimale aantal uren zelf zorgen, en één voor het inschakelen van hulp. Voor de modeluitkomsten zie bijlage E. Wij kijken vooral naar eventuele verschillen die zich openbaren in de effecten van belangrijke verklarende variabelen. Niet alleen de grootte van de parameter schattingen maar ook de tekens zijn van belang.

Voor de gebruikte referentiepersoon geldt dat zij hoogstwaarschijnlijk vanaf ongeveer 12 uur benodigde zorgtijd voor de kinderen overstapt van het inhuren van zorg naar het zelf zorgen. Maar wanneer de zorg meer dan 36 uur per week bedraagt huurt ze weer liever hulp in. Een 36-urige werkweek is tegenwoordig echter veelal de fulltime werkweek. Het verloop van de twee curven zou kunnen worden verklaard door de afweging van enerzijds het morele besef dat je eigenlijk zelf een flinke zorginspanning zou moeten leveren, als er veel behoefte aan zorg bestaat, en anderzijds de praktische overweging dat het betaald moet kunnen worden. Bij een gering aantal uren zorg is er geen moreel of financieel dilemma om hulp in te huren. Naarmate het aantal uren zorgbehoefte toeneemt, neemt de morele druk toe: de druk heeft een aanvaardbare prijs. Naarmate het aantal uren zorg nog verder oploopt wordt de eigen inspanning zo duur in termen van opgegeven arbeidsinkomen, dat inhuren weer aanvaardbaar wordt.

Figuur 4.2 is het meest gevoelig voor de significante variabelen uit tabel E.2 in bijlage E. Dit zijn, in volgorde van voorkomen in tabel E.2: maandelijks netto inkomen, religiositeit huishouden, regelmaat wisseldiensten, flexibele werktijden van de partner, aantal uren werk per week aangeboden door de partner, respondent of partner zorgt fulltime voor de kinderen, respondent maakt gebruik van oppas, zorgtijd per week (voorstel vignet), blijven werken naast de zorgtaak, prijs per uur van zorg. Indien de referentiepersoon op een van deze kenmerken wordt gewijzigd dan verschuift tenminste één van beide grafieken duidelijk omhoog of omlaag, daardoor veranderd het snijpunt.

Uit de regressie uitkomsten is niet te bepalen hoeveel inkomsten men geneigd is op te geven voor een extra uur zorg. Uit de waardering van de zorgsituaties waarbij er zelf voor de kinderen wordt gezorgd, speelt het netto maandelijks inkomen zelfs geen (significante) rol. Dit is wel het geval wanneer er wordt gesproken over het inhuren van hulp. Vanaf een maandelijks netto huishoudinkomen van ongeveer 1.950 gulden wordt het inhuren van hulp steeds positiever gewaardeerd.

Figuur 4.2 Veranderende (invers normaal getransformeerde) waardering voor de zorgsituaties voor kinderen. Zelf zorgen of hulp inhuren en de zorgtijd die nodig is (referentie persoon).[7]



Bron: SEO (1999).
Leeswijzer: de waarde op de x-as geeft het aantal te besteden werkweekuren aan dat de respondenten. Een waarderingsverandering (y-as) van 0,10 op de hier gebruikte schaal komt grofweg overeen met een verandering van 0,30 op een lineaire schaal van [1,10]. In totaal bestaat de week voor iedereen uit 40 uur. Wat niet besteed wordt aan zorg gaat op aan betaalde uren werk.

4.4 ZORG VOOR OUDEREN

De zorg voor ouderen valt uiteen in de zorg voor vier typen van (tijdelijk) hulpbehoevende ouderen. Dit zijn:

1 de partner;
2 een (schoon)ouder;
3 een familielid anders dan (schoon)ouder, partner of kind;
4 een kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw.

Voor de zorg voor ouderen geldt dat de meeste zorgtaken (licht huishoudelijk werk, helpen met de maaltijd, helpen met aan- en uitkleden) ook buiten de normale werktijden verricht kunnen worden. Dit is anders dan in het geval van de zorg voor kinderen, zeker wanneer het gaat om kleine kinderen, hen kan je tijdens kantooruren niet alleen laten. De variabele 'extra zorgtijd' zoals die voor de zorg van kinderen is gebruikt lijkt daarom ook geen geschikte variabele voor de zorg voor ouderen.

Voor het beschrijven van zorgsituaties zijn de volgende kenmerken gebruikt:

1. Tijd per dag te besteden aan zorg [1 uur, 2 uur, 3 uur, 4 uur];
2. Aantal dagen per week te besteden aan zorg [1 dag, 2 dagen, ..., 7 dagen];
3. Zorg op vaste tijden;
4. Zorg op meerdere momenten van de dag [1, 2];
5. Zorg betreft: huishoudelijk werk, helpen met de maaltijd, helpen met aan- en uitkleden, gezelschap houden;
6. Blijven werken naast de zorg, geheel stoppen met werken;
7. Professionele hulp of niet professionele hulp inhuren;
8. Prijs voor het inhuren van hulp of vergoeding voor het geven van hulp indien het eigen werk geheel moet worden opgegeven.

Wanneer er wordt gesproken over de keuze om meer tijd aan zorg te gaan besteden dan beïnvloedt dat direct de wijze waarop momenteel de uren op een dag worden besteed en de waardering daarvan. Wanneer iemand bijvoorbeeld een fulltime baan heeft dan zal allereerst getracht worden de zorgtaken daarnaast te verrichten. Dit verzwaart de dagtaak echter wel en kan mogelijk een lagere waardering voor een (extra) zorgtaak geven dan wanneer iemand geen fulltime baan heeft. Het is dus van belang om bij het modelleren van de zorgsituaties allereerst de lengte van de huidige werkweek op te nemen. Maar ook andere aspecten van de werksituatie dienen zo goed mogelijk in kaart te worden gebracht, zodat duidelijk wordt welke aspecten van werk meespelen in de keuze voor meer zorgtijd. Voor het beschrijven van de huidige werksituatie van de respondenten hebben we daarom de volgende kenmerken opgenomen in het model:

1. *Lengte van de werkweek* van de respondent en van de partner. Beide parabolisch, omdat er sprake kan zijn van een optimale of minimale hoeveelheid uren werk. Dit suggereert een niet-lineaire relatie;
2. *Tweeverdieners*: hebben de respondent en de partner beiden werk;
3. *Zorgt de respondent of de partner momenteel voor een volwassene die niet de eigen partner is*? Dit kan betaalde of onbetaalde zorg zijn. Indien dat het geval is dan heeft de persoon ervaring met zorg voor een hulpbehoevende oudere persoon. Dat kan een rol spelen bij de waardering van de beschreven zorgsituaties;
4. *Flexibele werktijden*: heeft de respondent of de partner flexibele werktijden. Het kan zo zijn dat iemand met flexibele werktijden positiever staat tegenover het geven van (extra) zorg. De persoon hoeft misschien minder snel betaalde

werkuren op te geven omdat zorg en werk makkelijker te combineren zijn. Ook indien de partner flexibele werktijden heeft kan de respondent het gevoel hebben meer ruimte te hebben voor een zorgtaak, omdat de partner eventuele andere taken thuis kan oppakken;

5 *Frequentie wisseldiensten*: heeft de respondent of de partner vaak te maken met wisseldiensten. Wanneer de respondent regelmatig wisseldiensten moet draaien dan kan het zo zijn dat hij minder positief staat tegenover het geven van (extra) zorg omdat die extra zorgtijd als belastend gezien kan worden, zeker wanneer de zorg op vaste tijden gegeven dient te worden. Daarentegen kan het ook positiever worden gezien, omdat de persoon makkelijker op tijden overdag langs kan gaan bij te hulpbehoevende persoon of makkelijker taken op zich kan nemen die overdag plaats moeten vinden.

Naast een beschrijving van de voorgestelde zorgsituatie en de huidige werksituatie kunnen ook allerlei persoonskenmerken een rol spelen bij de beslissing om meer of minder tijd aan zorg te willen besteden. Dit zijn kenmerken zoals:

1 *Geslacht*: de verwachting is dat de zorgverdeling nog steeds een behoorlijk traditionele kwestie is.

2 *Leeftijd* (kwadratisch): zorg voor verschillende personen zal misschien leeftijd gebonden zijn, er is vermoedelijk een leeftijd waarop men bijvoorbeeld eerder/liever meer voor een hulpbehoevende (schoon)ouder wil zorgen dan op andere leeftijden. Als je jong bent speelt de vraag misschien minder en als je oud bent dan ben je zelf misschien niet meer voldoende in staat te zorgen;

3 *Maandelijks netto huishoudinkomen*: een gezin met een laag inkomen is minder in staat om betaalde werkuren op te geven voor meer zorgtijd, omdat het inkomen niet gemist kan worden. Ook bij de vraag voor betaalde hulp of zelf zorgen kan het inkomen een rol spelen, er zal dan onder andere een afweging moeten worden gemaakt tussen kosten en inkomsten.

4 *Opleidingsniveau*: het opleidingsniveau van de respondent kan eveneens een rol spelen bij de waardering van de zorgsituaties en van de hoeveelheid tijd die aan zorg besteed wordt. Iemand met een hogere opleiding vindt zijn baan misschien meer van belang of interessanter waardoor het inleveren van werktijd voor zorgtijd minder wordt gewaardeerd;

5 *Partner*: wanneer de respondent een partner heeft dan kan die partner misschien bepaalde zorgtaken in huis overnemen wanneer de respondent zorgtaken buitenshuis op zich neemt. Iemand kan hierdoor flexibeler zijn en dus positiever over (extra) zorg denken.

6 *Religiositeit van huishouden*: het is denkbaar dat hoe religieuzer een gezin is, hoe eerder personen uit dat gezin zich ook geroepen voelen om voor een ander te gaan zorgen;

7 *Gezondheid* van de respondent ten opzichte van leeftijdgenoten: indien iemand zich in vergelijking met zijn leeftijdgenoten niet zo gezond voelt, dan kan iemand de zorgtaak voor een ander als erg zwaar beschouwen en daardoor er minder positief tegenover staan;

8 *Aantal thuiswonende kinderen*: wanneer iemand een huishouden heeft met meerdere kinderen dan kan die persoon makkelijker, flexibeler en daardoor positiever tegenover het zorgen voor een ander staan.

Bij de meeste kenmerken is al een bepaalde vooronderstelling geformuleerd over het effect dat de variabele op de waardering van zorg zou moeten hebben. De vraag is of de veronderstellingen door de analyses bevestigd worden en in welke mate zij de waardering beïnvloeden.

4.4.1 ZORG VOOR DE PARTNER

Zorg voor partner door respondent zelf

Opvallend is dat alle vignetten die behoren bij het zelf zorgen voor de partner acceptabel lijken te zijn, alle scoren hoger dan de drempelwaarde van 5,5 (zie bijlage F). Vervolgens blijkt dat de respondent het belangrijk vindt dat hij of zij de betaalde werkzaamheden kan blijven uitvoeren, ook al is dat gekoppeld aan zorg voor onbepaalde tijd.

Wanneer de vignet- en persoonskenmerken vervolgens als verklarende variabelen worden opgenomen in een kleinste kwadraten (OLS) model om de waardering voor de zorgsituaties te verklaren dan vinden we eveneens dat de respondenten willen blijven werken naast hun zorgtaken. Van de overige vignet attributen blijkt alleen de tijd die per dag besteed moet worden aan zorg van belang te zijn. Hoe meer tijd, des te lager de waardering. Het aantal dagen dat er om zorg wordt gevraagd is niet (significant) van belang. Dit kan natuurlijk komen doordat het om de partner gaat, een persoon die bij de respondent in huis woont en waarvoor regelmatig zorgen geen probleem hoeft te zijn.

Kenmerken die de werksituatie van de respondent en de partner beschrijven en die van belang zijn bij de waardering van de zorg zijn de flexibiliteit van de werktijden van de respondent en de partner, hoe flexibeler hoe hoger de waardering, en de lengte van de werkweek van de respondent. Deze werkweek is (dal)parabolisch van belang, waarbij het dieptepunt in de waardering zit bij 37 uur werk per week.

Verder zijn de hoogte van het inkomen en de opleiding van belang. Hoe hoger de opleiding, hoe positiever men tegenover de beschreven zorgsituaties voor de partner staat. Bij een netto maandinkomen van ongeveer 4.500 gulden worden de beschreven zorgsituaties het meest gewaardeerd. Bij inkomens lager en hoger neemt de waardering af.

Voor de zorg voor de hulpbehoevende partner blijkt dat mensen graag naast de zorgtaken willen blijven werken. Hun huidige betaalde werkzaamheden willen ze niet (geheel) opgeven.

Bij het oplopen van het aantal uren zorg per dag neemt de waardering voor de zorg af. Het lijkt er dus op dat men niet meer tijd aan de zorg wil besteden.

Zorg voor partner door (niet) professionele hulp

Er is op het eerste gezicht geen duidelijk patroon te ontdekken over de volgorde van de situaties waarbij hulp voor de zorg van de partner wordt ingeschakeld. Indien de uurprijs voor de hulp beneden de 20 gulden blijft, lijken de situaties in ieder geval acceptabel te zijn.

Dit onduidelijke patroon komt terug in het model van de waardering voor de zorg voor de hulpbehoevende partner. Geen van de kenmerken die de zorgsituatie beschrijven op het vignet, behalve de prijs, is (significant) van belang bij de verklaring van de waardering voor de zorgsituaties. De hoeveelheid tijd die aan zorg moet worden besteed voor de partner is dus niet van belang. De prijs echter wel, hoe hoger de prijs, hoe lager de waardering.

Ook de kenmerken die het werk van de respondent en de partner beschrijven zijn bijna geen van alle van belang bij de verklaring van de waardering. Opvallend is echter een kenmerk dat wel van belang is, namelijk het aantal uren dat de partner van de respondent werkt. Wanneer de partner ongeveer 29 uur per week werkt, dan heeft de respondent de meeste waardering voor het inhuren van hulp voor de zorg van de hulpbehoevende partner. Wanneer de partner meer of minder zou werken, dan gaat de waardering voor het inhuren van hulp omlaag.

Van de persoonskenmerken zijn het geslacht en de leeftijd van belang. Vrouwen beoordelen de zorgsituaties voor het inhuren van hulp lager dan mannen doen. De leeftijd waarop men de zorgsituaties het laagst beoordeelt, is ongeveer 40 jaar, wanneer de persoon ouder of jonger is dan is de beoordeling ook positiever.

De hoeveelheid tijd die aan zorg moet worden besteed door de in te huren hulp voor de partner is niet van belang. De prijs echter wel, hoe hoger de prijs, hoe lager de waardering.

Zorg voor partner door (niet) professionele hulp of zelf zorgen?

Door de uitkomsten van de twee modellen naast elkaar te leggen kunnen we een eerste goede indruk krijgen van de achtergrond van de keuze voor het zelf zorgen voor de hulpbehoevende partner en wanneer er voor ingehuurde hulp wordt gekozen. Beide modellen verklaren namelijk wanneer de waardering omhoog gaat. Indien nu het teken van een bepaalde variabele tegengesteld is tussen de modellen dan is dat een kenmerk die de keuze voor het één of voor het ander bepalen. Het teken van bijvoorbeeld de flexibele werktijden van de respondent is voor het zelf zorgen positief, maar voor het inhuren van hulp negatief. Dit betekent dat naarmate de respondent flexibelere werktijden heeft de waardering toeneemt voor de zelf zorg situaties, maar ook dat de waardering dan afneemt voor het inhuren van hulp. Ook wanneer een variabele in het ene model significant van belang is, maar

in het andere model niet, dan is dat eveneens een belangrijk kenmerk bij de keuze voor de verzorger.

Allereerst de tijd die per dag moet worden besteed aan zorg volgens het vignet-voorstel. Voor het zelf zorgen speelt de zorgtijd een (negatief significante) rol. Dat is niet het geval voor het inhuren van hulp. Hoe meer tijd daarom per dag aan zorg moet worden besteed, hoe eerder de persoon over zal gaan op het inhuren van hulp.

Het tijdsaspect komt eveneens terug in de lengte van de werkweek van de respondent en de partner. Zelf zorgen voor de partner neemt in waardering af wanneer de lengte van de werkweek toeneemt (respondent significant, partner niet-significant). Hierbij ligt het dalpunt voor de respondent bij 37 uur en voor de partner bij 23 uur. Het inhuren van hulp wordt meer gewaardeerd wanneer de werkweek in lengte toeneemt (respondent niet-significant, partner significant). De top voor de respondent ligt voorbij de 40 uur en voor de partner bij 29 uur. Het lijkt dus het meest waarschijnlijk dat hoe dichter de werkweek van de respondent de 37 uur nadert hoe sterker en eerder de afweging zal worden gemaakt om van zelf zorgen over te stappen op het inhuren van hulp bij de verzorging van de hulpbehoevende partner. Inhuren van hulp wordt eveneens aantrekkelijker wanneer de werkweek van de partner van 29 uur nadert.

Een ander kenmerk van werk dat de waardering voor de zorgsituaties beïnvloedt, is de flexibiliteit van de werktijden. Hoe flexibeler de werktijden zijn hoe eerder men geneigd is om zelf de zorg voor de partner op zich te nemen.

Het inkomen van de respondent speelt ook een rol bij de zelfzorg situaties, maar niet bij het inhuren van hulp. De waardering voor de zelfzorgsituaties is het hoogste voor huishoudens met een netto maandinkomen van ongeveer ƒ4.500,- per maand.

De leeftijd daarentegen speelt wel een rol bij het inhuren van hulp, maar niet bij het zelf zorgen. Wanneer de respondent ongeveer 40 jaar is dan waardeert hij het inhuren van hulp het minst. Bij die leeftijd zal de persoon waarschijnlijk het meest geneigd zijn om te kiezen voor het zelf zorgen voor de partner.

Hoe meer tijd per dag aan zorg moet worden besteed, hoe eerder de persoon over zal gaan op het inhuren van hulp. En ook, hoe langer de lengte van de werkweek is en hoe minder flexibel de werktijden zijn, hoe eerder er van zelf zorgen voor de partner over zal worden gestapt naar het inhuren van hulp.

4.4.2 ZORG VOOR DE (SCHOON)OUDER

Zorg voor (schoon)ouder door respondent zelf

De cijfers die de respondenten hebben gegeven aan de beschrijvingen van de zorgsituaties voor de (schoon)ouder laten zien dat de respondent graag wil blijven werken naast deze zorgtaak. Zelfs ondanks het feit dat er een vergoeding staat tegenover het verzorgen van de (schoon)ouder. De vergoeding wordt echter alleen gegeven wanneer de respondent zou moeten stoppen met werken om de (schoon-) ouder te kunnen verzorgen. En zelfs ondanks het feit dat de zorgsituatie voor het blijven werken zo is omschreven dat de zorg voor onbepaalde tijd is. Zolang de huidige betaalde werkzaamheden niet hoeven te worden opgegeven, lijkt het ook niet van belang te zijn hoe vaak per week, hoe vaak per dag en hoeveel uren per keer de verzorging qua tijd in beslag neemt. Het meest lijkt gewaardeerd te worden wanneer de verzorging op een vast tijdstip op de dag plaatsvindt. Deze trend zet echter nauwelijks door na de eerste drie situaties.

Uit de modelschatting volgt dat het blijven werken naast de zorg zeer positief (significant) gewaardeerd wordt. De tijd die per dag besteed moet worden aan zorg is eveneens positief in het model. Dit betekent dat meerdere uren zorg per dag hoger wordt gewaardeerd. Daar staat tegenover dat, hoewel niet zeer significant, zorg op meerdere dagen per week minder wordt gewaardeerd. Dus waarschijnlijk zorgen de respondenten wel graag meerdere uren op een dag voor de (schoon-) ouder maar dan geconcentreerd op één à twee dagen per week. Hierbij is een situatie waarin de zorg op bijvoorbeeld één dag in het weekend plaatsvindt en de huidige betaalde werkzaamheden gewoon kunnen blijven worden voortgezet, goed voor te stellen.

Wanneer men wordt betaald voor de geboden werkzaamheden dan zorgt dat ook voor een hogere waardering van het zorgen. Van alle zorgwerkzaamheden is het helpen bij de maaltijd de meest populaire.

De kenmerken die de huidige betaalde werkzaamheden van de respondent en de partner beschrijven geven aan dat flexibele werktijden van de respondent een positief effect hebben op de waardering. Regelmatig wisseldiensten hebben, zorgt er weer voor de respondent een lagere waardering heeft voor de zorgsituaties.
De waardering neemt ook af naarmate de respondent een langere werkweek heeft. Het dieptepunt zit hierbij bij ongeveer 36 uur werk per week.

Indien de partner ervaring heeft met het verzorgen van een volwassene, beroepsmatig of niet, waarbij de volwassenen niet de eigen partner is, dan wordt zorg voor de (schoon)ouder hoger gewaardeerd. Eigen ervaring van de respondent neigt eerder naar een negatief effect.

Qua persoonskenmerken is de leeftijd onder andere van belang. Iemand van ongeveer 46 jaar heeft de laagste waardering voor het zorgen, wanneer de leeftijd hoger

of lager ligt dan neemt die waardering weer toe. Wanneer iemand ouder is dan staat die persoon misschien meer open voor extra tijd, en dus eventuele hulp, voor de (schoon)ouders. Ouders kunnen dan in een meer hulpbehoevende situatie terechtkomen. Hoe jonger men daarentegen is hoe minder iemand misschien over een dergelijke situatie heeft nagedacht, (schoon)ouders zijn ook nog minder in een hulpbehoevende leeftijd. De situatie staat daardoor verder weg en kan daardoor positiever beoordeeld worden.

Ten slotte is de opleiding van belang in de waardering. Hieruit volgt dat een hogere opleiding zorgt voor een lagere waardering van de zorg.

Er lijkt een voorkeur te bestaan voor het aanbieden van meerdere uren zorg op een dag aan de (schoon)ouder, maar dan geconcentreerd op één à twee dagen per week.

Zorg voor (schoon)ouder door (niet) professionele hulp

Het inhuren van hulp voor de (schoon)ouder lijkt vooral positief gewaardeerd te worden wanneer het gaat om regelmatige hulp, dus vijf of zeven dagen per week. Het is frappant om te zien dat de vignetten waarop een zorgsituatie is beschreven met een hoge uurprijs bovenaan liggen. Je zou verwachten dat men liever zo min mogelijk wil betalen, maar men kan de hoogte van de prijs ook zien als een soort van kwaliteitskeurmerk: een hogere prijs, een betere kwaliteit.

In de analyse is de prijs inderdaad ook positief, hoe hoger hoe beter. Verder heeft alleen het helpen met de maaltijd een voorkeur boven de andere zorgwerkzaamheden. De tijd per dag, het aantal dagen per week dat zorg is vereist en ook de lengte van de werkweek spelen geen rol bij de waardering voor hulp bij de zorg voor de (schoon)ouder.

Van de persoonskenmerken spelen de leeftijd, opleidingsniveau en het hebben van een partner een rol in de waardering. Respondenten van ongeveer 40 jaar waarderen de zorgsituaties het laagst. Iemand die ouder of jonger is, zal dus eerder geneigd zijn om hulp in te huren voor de zorg van de (schoon)ouder. Het opleidingsniveau heeft een positief effect op de waardering, dus hoe hoger de opleiding hoe hoger de waardering voor het inhuren van hulp. Indien de respondent een partner heeft dan wordt het inhuren van hulp minder gewaardeerd. Waarschijnlijk heeft de respondent met partner het idee dat hij de zorg best zelf op zich kan nemen, aangezien de partner ook taken in het eigen huishouden kan overnemen.
De tijd per dag, het aantal dagen per week dat zorg is vereist en ook de lengte van de werkweek spelen geen rol bij de waardering voor hulp bij de zorg voor de (schoon)ouder.

De tijdsaspecten van de zorg voor de (schoon)ouder spelen geen rol bij de waardering voor hulp bij de zorg voor de (schoon)ouder.

Zorg voor (schoon)ouder door (niet) professionele hulp of zelf zorgen?

Ook voor de zorg voor de (schoon)ouder kunnen we, evenals voor de zorg voor de partner, de uitkomsten van de twee modellen naast elkaar leggen om te zien waarom en wanneer de keuze wordt gemaakt voor het zelf zorgen voor de hulpbehoevende (schoon)ouder en wanneer er voor hulp wordt gekozen. We kijken hierbij dus weer naar tegengestelde tekens van variabelen en vergelijken de modellen op variabelen die in het ene model significant van belang zijn bij de verklaring van de waardering, maar niet in het andere model.

Allereerst kijken we weer naar de tijdsaspecten. Hoeveel tijd wil men zorgen en hoeveel tijd werken, wanneer en hoe beïnvloedt de werk- en zorgtijd de waardering voor de zorg. De tijd die per dag aan zorg moet worden besteed volgens de beschrijving van de vignetten is in beide modellen positief, maar voor zelf zorgen significanter van belang dan voor het inhuren van hulp. Het aantal dagen per week dat er aan zorg moet worden besteed is echter in het model voor zelf zorgen negatief en voor het inhuren van hulp is het positief. Hieruit zou kunnen worden opgemaakt dat meerdere uren per dag, maar geconcentreerd op zo min mogelijk dagen per week, de juiste combinatie is om te kiezen voor het zelf zorgen voor de (schoon)ouder. Wanneer het om zorg gaat die veel regelmatiger in de week moet plaats vinden, dan zal er eerder gekozen worden voor het inhuren van zorg. Deze hypothese over de regelmaat wordt eveneens bevestigd wanneer we kijken naar zorg op meerdere momenten op de dag. Deze karakteristiek van zorg is (significant) negatief van belang in het model voor het zelf zorgen. Dus wanneer de zorg op meerdere momenten op een dag dient plaats te vinden dan neemt de waardering voor het zelf zorgen af en zal men eerder besluiten hulp in te huren.

De lengte van de werkweek van de respondent is van (significant) belang bij de verklaring van de waardering voor de zelf zorg situaties. De waardering voor het zelf zorgen neemt af naarmate de werkweek langer wordt. Hierbij is een dieptepunt bij een 36-urige werkweek. De werkweek lengte is niet van (significant) belang bij de verklaring van de waardering voor de zorgsituaties waarbij hulp wordt ingehuurd. De beslissing om hulp in te huren zal dus worden gemaakt wanneer de waardering voor het zelf zorgen te laag is doordat de lengte van de werkweek te lang is. Dus hoe langer de werkweek, hoe eerder men hulp zal inhuren.

Flexibele werktijden van de respondent zullen de keuze eerder naar het zelf zorgen dan naar hulp inhuren laten doorslaan. Wanneer de partner echter flexibele werktijden heeft dan lijkt er een lichte voorkeur te bestaan voor het inhuren van hulp. Ook wisseldiensten van de respondent zorgen ervoor dat er meer voorkeur zal zijn voor het inhuren van hulp dan voor zelf zorgen. Deze variabele is namelijk significant en negatief van belang in de waardering van situaties waarin zelf moet worden gezorgd, de variabele is niet significant voor het inhuren van hulp.

Ervaring van de partner met het zorgen voor een hulpbehoevende volwassene, werk of daar buiten, zorgt voor een voorkeur voor het zelf verzorgen van de (schoon)ouder.

Wanneer we de vergoeding voor de zorg bekijken dan zien we dat dit in beide modellen positief is en van (significant) belang bij de verklaring van de waardering. Voor het inhuren van hulp is de variabele net iets groter en meer significant. Men is dus net iets eerder of iets meer bereid om te betalen voor de in te huren zorg, dan om zelf te stoppen met werken en te gaan zorgen tegen een vergoeding. Dit geldt zeker wanneer we kijken naar de variabele in het model voor het zelf zorgen die betrekking heeft op het blijven werken naast de zorg. Men wil heel graag blijven werken naast de zorg. Een vergoeding voor het zelf zorgen kan wel iets van de gedaalde waardering, voor het stoppen met werken, compenseren.

Tenslotte vergelijken we de persoons- en gezinskenmerken van de respondent tussen de modellen. De leeftijd is in beide modellen (parabolisch) van belang bij de verklaring van de waardering van de zorgsituaties. Waardering voor zelf zorgen heeft een dal bij ongeveer 45 jaar en het inhuren van hulp bij circa 40 jaar.

Het opleidingsniveau is eveneens in beide modellen van belang, maar voor het zelf zorgen neemt de waardering af naarmate het opleidingsniveau hoger wordt en voor het inhuren hulp neemt de waardering juist toe naarmate het opleidingsniveau hoger wordt. Iemand met een universitaire opleiding zal dus waarschijnlijk eerder kiezen voor het inhuren van hulp dan voor het zelf gaan verzorgen van de (schoon)ouder.

Een respondent die een partner heeft, beoordeelt het inhuren van hulp lager dan een respondent zonder partner. Wanneer er dus een partner is dan zal de persoon minder geneigd zijn om hulp in te huren en zal eerder zelf voor de (schoon)ouder gaan zorgen.

Het aanbieden van meerdere uren zorg per dag, maar geconcentreerd op zo min mogelijk dagen per week lijkt de beste combinatie om te kiezen voor het zelf zorgen voor de (schoon)ouder. Wanneer het om zorg gaat die veel regelmatiger in de week of vaker per dag moet plaats vinden, dan zal er eerder gekozen worden voor het inhuren van zorg.

4.4.3 ZORG VOOR FAMILIE

Voor het zorgen van een familielid zijn er alleen zorgsituaties beschreven waarin de respondent de zorgtaak op zich neemt, er wordt dus niet gesproken over het inhuren van hulp door de respondent. De beslissing om zelf te gaan zorgen voor een familielid is beter voor te stellen dan wanneer je een beslissing gaat maken

over de zorg door een professionele of niet professionele hulp. Deze laatste situatie zal zich veel minder voordoen en is daarom niet beschreven.

Naast het zorgen voor familie wil de respondent wel blijven werken. Het opgeven van het huidige betaalde werk wordt evenals in de voorgaande zorgsituaties niet goed gewaardeerd. Vervolgens wil men graag zo min mogelijk uren per dag kwijt zijn aan de zorg.

In de vergoeding per uur die de respondent kan krijgen voor de gegeven hulp en ter compensatie van het feit dat hij zijn huidige betaalde werkzaamheden heeft opgegeven, is niet direct een duidelijk patroon te ontdekken. Het is in ieder geval niet zo dat een hogere beloning de pijn van het stoppen met werken meer verzacht.

Uit de modelschatting volgt dat men zo min mogelijk tijd per dag en zo min mogelijk dagen per week aan de zorg voor een familielid wil besteden. En men wil vooral kunnen blijven werken naast de eventuele zorgtaken. Zelfs een geldelijke vergoeding voor gegeven hulp kan het stoppen met het huidige werk niet goed maken. De vergoeding is een variabele die niet van (significant) belang is in de waardering.

Wanneer gesproken wordt over het type zorg dat gevraagd wordt dan blijkt het helpen van de maaltijd het meest gewaardeerd te worden, vervolgens komen het helpen met aan- en uitkleden en het gezelschap houden. Huishoudelijk werk wordt het minst gewaardeerd.

De huidige lengte van de werkweek van de respondent is parabolisch, met een dal bij circa 29 uur werk per week. Het effect van de werkweek van de partner is geheel afnemend van belang in de waardering. Des te meer de partner werkt des te lager waardeert de respondent de zorg voor de familie.

Regelmatige wisseldiensten van de respondent en niet flexibele werktijden van de partner hebben een negatief effect op de waardering van de zorg. Wanneer de respondent of de partner echter momenteel voor een volwassenen zorgt, al dan niet beroepsmatig, dan is de waardering hoger.

De leeftijd is (dal)parabolisch significant van belang bij de verklaring van de waardering van zorg voor een vriend(in), kennis, buurman of buurvrouw. Respondenten die jonger of ouder zijn dan ongeveer 45 jaar staan positiever tegenover deze zorg. Het inkomen is eveneens significant van belang in de waardering van deze zorg. Wanneer het netto maandinkomen van het huishouden rond de 2.900 gulden ligt dan heeft men de hoogste waardering voor zorg van een familielid.

Vrouwen blijken de beschreven zorgsituaties voor de familie (significant) lager te waarderen dan de mannen.

Verwacht kan worden dat wanneer mensen religieuzer zijn en gezonder dan anderen dat zij positiever tegenover de zorgen voor een hulpbehoevende persoon staan. Dit volgt ook uit het model met de zorgsituaties voor een familielid.

Ten slotte blijkt dat respondenten met meer kinderen positiever staan tegenover de zorg voor de familie. Misschien zijn grotere gezinnen flexibeler in het zorgen voor nog een extra persoon.

Men wil zo min mogelijk tijd per dag en zo min mogelijk dagen per week aan de zorg voor een familielid besteden. Blijven werken naast de eventuele zorgtaken is eveneens een vereiste. Iemand met een werkweek van zo'n 29 uur, een vierdaagse werkweek, is het meest negatief in zijn waardering over de zorg van familie en zal dus het minst geneigd zijn een (extra) zorgtaak op zich te nemen.

4.4.4 ZORG VOOR EEN KENNIS, VRIEND(IN), BUURMAN OF BUURVROUW

Evenals in de andere zorg situaties willen de respondenten ook hun huidige betaalde werkzaamheden kunnen blijven verrichten wanneer ze voor een kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw gaan zorgen. Per keer willen ze graag zo min mogelijk tijd kwijt zijn, in de hen voorgelegde situaties was dat telkens twee uur. Indien de zorg voor korte tijd is (twee weken) dan is men bereid elke dag te komen, waarbij dat geen vaste tijdstippen hoeven te zijn. Wanneer het om een langere periode gaat (½ jaar) dan is het prettig wanneer het een vast tijdstip, eenmaal per dag en slechts een dag per week betreft.

Wanneer we kijken naar de aangeboden vergoeding voor het zorgen dan zien we dat de gemiddelde cijfers liggen tussen de 3,2 en de 4,5. Het zijn dus lage cijfers binnen een kleine range. De situaties worden absoluut niet als acceptabel gezien, dat kan mede veroorzaakt worden door het feit dat de respondent het huidige werk moet opgeven voor de zorgtaak.

Uit het geschatte model volgt dat de waardering voor de zorgsituaties omlaag gaat indien de zorg meerdere uren per dag kost. De waardering gaat echter omhoog indien het gaat om meerdere dagen per week. Men wil dus wel zorgen voor een kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw, zolang het om niet te veel uren per dag gaat, maar dan komt men bijvoorbeeld wel dagelijks even langs. Hierbij geldt wel dat een vaste tijd waarop men langskomt voor de zorgtaak de voorkeur heeft.

Naast de zorgtaak wil men blijven werken, een geldelijke vergoeding helpt niet. De variabele die een vergoeding zet tegenover de zorgtaak is niet significant, de waardering gaat er dus niet mee omhoog of omlaag.

De lengte van de werkweek van de respondent en van de partner speelt een rol in de waardering. De werkweek van de respondent zorgt voor een dieptepunt in de

waardering wanneer deze 25 uur bedraagt, iemand met een langere of kortere werkweek heeft dus een hogere waardering voor de zorg van een kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw. Opvallend is dat hoe langer de werkweek van de partner is, hoe hoger de waardering van de respondent om te zorgen. Blijkbaar heeft de respondent het idee dat wanneer de partner een lange werkweek heeft, hijzelf meer tijd heeft om ook iets buitenshuis te doen. De (extra) zorgtijd wordt daardoor positiever beoordeeld.

Ook wanneer de partner flexibele werktijden heeft dan staat de respondent positiever tegenover de zorg voor een kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw. De waardering gaat echter omlaag indien de respondent regelmatig wisseldiensten heeft of wanneer de respondent en de partner beide werk hebben.

Wanneer de partner momenteel voor een hulpbehoevend persoon zorgt, uit hoofde van beroep of niet, dan resulteert dat eveneens voor een positievere waardering van de zorg.

De leeftijd is (dal)parabolisch significant van belang bij de verklaring van de waardering van zorg voor een vriend(in), kennis, buurman of buurvrouw. Respondenten die jonger of ouder zijn dan circa 40 jaar staan positiever tegenover deze zorg. Het inkomen is eveneens significant van belang in de waardering van deze zorg. Wanneer het netto maandinkomen van het huishouden rond de 3.100 gulden ligt dan heeft men de hoogste waardering voor zorg van een vriend(in), kennis, buurman of buurvrouw.

Respondenten zonder partner waarderen het zorgen voor een kennis het meest. Dit kan komen doordat zij meer tijd hebben of doordat ze zich beter voor kunnen stellen dat iemand hun hulp nodig heeft en misschien niet kan terugvallen op een eventuele partner.

Ook wanneer de respondent meer kinderen thuis heeft wonen, staat hij positiever tegenover de zorgsituaties. Hiervoor geldt hetzelfde als bij de zorg voor de (schoon)ouder, hoe groter het gezin hoe makkelijker de zorg voor een extra persoon wordt gezien.

Men wil wel zorgen voor een kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw, zolang het om niet te veel uren per dag gaat, maar dan komt men bijvoorbeeld wel dagelijks even langs. Hierbij geldt wel dat een vaste tijd waarop men langskomt voor de zorgtaak de voorkeur heeft.

Blijven werken naast de zorgtaak is een vereiste. Indien er geen partner is of wanneer de partner een lange werkweek heeft, dan is men eerder bereid om te gaan zorgen voor een kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw.

4.5 CONCLUSIE EN DISCUSSIE

Aanbieders van zorg willen hun huidige betaalde werkzaamheden kunnen blijven uitvoeren naast hun zorgtaak. Dit volgt uit alle voorgelegde situaties waarin de zorg voor kinderen en hulpbehoevende ouderen wordt beschreven en het is een resultaat uit de modelschattingen. Tevens speelt bij de zorg voor een hulpbehoevende oudere de lengte van de werkweek van de zorgaanbieder een rol. Naarmate de formele werkweek langer is, is telkens eerst een daling in de waardering voor het aanbieden van zorg te zien en vervolgens weer een stijging. De lengte van de werkweek van de zorgaanbieder speelt bij de zorg voor kinderen geen (significante) rol. Blijkbaar is een huishouden met kinderen al ingesteld op de zorgtijd die de kinderen nodig hebben.

4.5.1 ZORG VOOR KINDEREN

Voor de zorg van kinderen geldt dat de ouders in drie categorieën zijn te verdelen als we kijken naar eventuele extra uren zorg die zij per week aan hun kinderen willen besteden. In het algemeen willen ouders die momenteel fulltime voor hun kinderen zorgen liever ongeveer 13 uur *minder* zorgen dan in de huidige situatie het geval is. Ouders waarvan de partner momenteel fulltime voor de kinderen zorgt, willen liever circa 10 uur *meer* zorgen dan nu het geval is. Ouders die parttime zorgen en werken, hebben een lichte voorkeur voor 10 uur *minder* zorg. De feitelijke situatie ligt dus ver verwijderd van de gewenste situatie, aangezien het al snel gaat om 10 uur of meer voor de gehele steekproef. Het absolute verschil in waardering is niet groot. Dat geldt zeker voor de nu parttime zorgende en werkende ouders, zij zitten ook het minst ver verwijderd van hun optimale situatie wat betreft hun tijdsverdeling over werk en zorg.

De afweging hulp inhuren en zelf zorgen voor de kinderen wordt gemaakt op basis van gegevens zoals: huidige maandelijkse netto huishoudinkomen, regelmaat van de wisseldiensten, kunnen blijven werken naast de zorgtaak en de tijd die de zorg per week vergt. Wanneer we naar de zorgtijd kijken dan zien we dat tot ongeveer 15 uur gevraagde zorg per week er een voorkeur is voor het inhuren van hulp. Indien de kinderen meer zorg per week nodig hebben dan wordt zelf zorgen geprefereerd.

Er is een sterke relatie tussen het aantal uur dat per week aan de zorg moet worden besteed en de uurprijs van de in te huren zorg. Een uur meer zorg vergt een grote compensatie, te waarderen in een sterke daling van het uurtarief. Kennelijk zitten huishoudens met kinderen in de institutionele klem, en is de schaduwprijs van zorg hoog. Dat is aannemelijk getuige de sterke invloed op deze relatie van flexibele werktijden en de regelmaat van de wisseldiensten.

Spanningen veroorzaakt door 'excess demand' in de toekomst wegnemen via een vorm van compensatie op de prijs of het tarief zal waarschijnlijk niet werken, zo wijzen de schattingsresultaten uit, of het moet heel veel zijn. Bij een financiële compensatie kan men denken aan een subsidie op het tarief van een verzorger, of op (vrijwel) volledig doorbetaald, flexibel zorgverlof. Huishoudens zitten eerder te wachten op oplossingen via 'institutionele weg' (wetgeving, zorgverlof, crèchefaciliteit en -flexibiliteit). Dit wordt nog belangrijker in de toekomst, naarmate werktijden meer en meer gaan verschuiven.

4.5.2 ZORG VOOR DE HULPBEHOEVENDE PARTNER

Enkele uren zorgen voor de hulpbehoevende partner levert geen enkel probleem op. Knelpunten ontstaan naarmate het aantal benodigde uren zorg per dag substantieel wordt. Voor de zorg van een hulpbehoevende partner geldt dat hoe meer uren zorg per dag moet worden gegeven, hoe lager de waardering van de zorgaanbieder voor de situatie waarin hij geplaatst wordt. Overigens blijft de absolute inbreuk op het welbevinden van de zorgaanbieder bescheiden, hoe hoog het aantal uren zorg ook wordt. Het aantal dagen dat zorg is vereist, is niet van belang.

Zelf voor de hulpbehoevende partner zorgen wordt gewaardeerd boven het inhuren van hulp. Echter boven een bepaalde grens aan uren neemt de neiging om hulp in te huren toe (de afkeer hiertoe neemt af). Ook wanneer de werkweek van de aanbieder langer wordt en de werktijden minder flexibel zal er een grotere tendens zijn om hulp in te gaan huren. Als er een (partner) zorgvraag is, past het aanbod voor de partner zich zo veel mogelijk aan. Als het even kan blijft de partner werken. Als het niet meer kan (al weer om institutionele redenen), komt het inhuren van hulp aan bod. Men is echter niet snel bereid er veel voor te betalen (grote en significante negatieve coëfficiënt).

Een knelpunt vanwege toenemende zorgvraag aanpakken betekent dus ook hierbij weer niet een prijsprikkel, tenzij het zeer hoge tarieven betreft (wederom: vrijwel volledig doorbetaald zorgverlof, grote subsidie op hulp inhuren). Wel is een mogelijkheid tot het wegwerken van het knelpunt bijvoorbeeld meer flexibiliteit; een compensatie in uren door meer de werktijden zelf te laten bepalen of door een periode minder uren te werken die later worden ingehaald.

4.5.3 ZORG VOOR DE HULPBEHOEVENDE OUDER OF SCHOONOUDER

De afweging tussen zelf helpen of hulp inhuren is minder stellig dan voor de partner en de kinderen. Duidelijke punten van overweging zijn het aantal malen per dag dat zorg vereist is en de werkflexibiliteit. De zorgvraag moet namelijk wel in te passen zijn in het dagpatroon, en dat patroon ligt bij veel huishoudens vast gekoppeld aan werk. Het aanbieden van zorg voor een (schoon)ouder wordt het

meest gewaardeerd wanneer het meerdere uren zorg op een dag betreft, waarbij die zorg geconcentreerd is op één à twee dagen per week. Er wordt eerder hulp ingeschakeld wanneer het om zorg gaat die vaker per dag en regelmatiger per week dient plaats te vinden.

Naarmate de hulpbehoevende zelf een grotere duit in het zakje doet wordt de neiging tot het aanbieden van hulp groter. Duidelijk is dat men vindt dat de hulpbehoevende ouder een eigen bijdrage over zou moeten hebben voor zijn eigen zorg of het nu gaat om het inhuren van (professionele) hulp of een vergoeding geven voor de gegeven hulp, hoewel die bijdrage ook nu weer niet al te hoog moet zijn.

Kennelijk spelen ook hier overwegingen een rol, die niet meteen met geld afkoopbaar zijn. Zolang het past in het werk wil men best zelf voor de ouder of schoonouder zorgen. Indien dat niet het geval is moet hulp worden ingehuurd. Wanneer voor meer institutionele faciliteiten wordt gezorgd zal de hulp meer vanuit de kinderen kunnen komen. De individuele betalingsbereidheid voor inhuren van welk type hulp dan ook is echter niet erg groot. In Nederland lijkt het professionaliseren en uitbesteden van hulp aan ouderen zodanig geaccepteerd, dat dat best bij (schoon)ouders overwogen mag worden.

4.5.4 ZORG VOOR DE HULPBEHOEVENDE FAMILIE, KENNIS, VRIEND(IN), BUURMAN OF BUURVROUW

Een hulpbehoevende kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw wil men best ieder dag op een vast tijdstip helpen indien het om niet te veel uren per dag gaat. Aan de zorg voor een familielid wil men zo min mogelijk tijd per dag en zo min mogelijk dagen per week besteden. Voor de zorg van familie en kennissen waren de (gemiddelde) rapportcijfers alleen boven de 6,0 wanneer er maximaal 2 uur zorg per dag werd gevraagd.

De bereidheid tot zorgen voor hulpbehoevende familie, kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw is dus niet erg groot. Ook helpt het niet wanneer er een vergoeding tegenover staat, de waardering voor de zorg gaat daarmee niet significant omhoog. In Nederland zorgen we (blijkbaar) niet erg graag voor mensen buiten de onmiddellijke omgeving. Anderzijds vinden wij professionalisering een stap te ver (te duur). Hier zit een serieus knelpunt: hulp bij flinke toenemende zorgvraag in de toekomst kunnen we niet spontaan verwachten vanuit de familie- en kennissenkring, gezien de huidige institutionele setting en de huidige preferenties van mensen.

NOTEN

* Stichting voor Economisch Onderzoek van Universiteit van Amsterdam. Met medewerking van Intomart bv.

1 In het Omnibus onderzoek worden vragen gesteld over uiteenlopende onderwerpen en voor verschillende opdrachtgevers.

2 In onderhavig onderzoek wordt gebruik gemaakt van een fulltime werkweek van 40 uur. Huidige fulltime werkweken bestaan officieel uit 38 of 36 uur. Hierbij is lunchtijd niet inbegrepen. De gemiddelde tijd die men wekelijks aan een fulltime baan besteedt, en die men dus niet aan zorg kan besteden, is daarom gelijkgesteld aan 40 uur. Er wordt echter geen rekening gehouden met reistijden, omdat de reistijden niet bekend zijn en elke aanpassing hierop dus een pure gissing is.

3 Om ervoor te zorgen dat de afhankelijke variabele, het waarderingscijfer, de normale verdeling benadert, is de variabele met de empirische verdelingsfunctie (invers normaal) getransformeerd.

4 Hiermee is het cijfer met het bereik [1; 10] getransformeerd naar een bereik van [-1,3; 1,5].

5 De huidige zorg per week: uitgaande van een fulltime werkweek van 40 uur (indien men meer uren per week heeft opgegeven dan is dat afgerond op 40 uur), is het aantal uren dat de respondent aan zorg besteed per week de fulltime werkweek (40 uur) minus het aantal uren dat de respondent per week werkt. De gebruikte variabele in de analyse: '*extra uren zorg*' = 'voorgestelde uren zorg op vignet' minus 'huidige uren zorg'.

6 Hiermee is het cijfer met het bereik [1; 10] getransformeerd naar een bereik van [-1,2; 2,1].

7 Het referentiepersoon heeft de volgende kenmerken: *vrouw, 30 jaar, netto maandelijks huishoudinkomen van f4000, mbo opleiding, religiositeit huishouden scoort ½ op schaal van 0-1, ze heeft een partner, gezondheid t.o.v. leeftijdgenoten scoort 7 op schaal van 1-10, twee kinderen, één jonger dan 4, één tussen de 4 en 12 jaar, partner en zij hebben geen wisseldiensten, zij heeft flexibele werktijden, haar partner niet, één of beide ouders zorgen parttime momenteel voor de kinderen, beiden werken 32 uur per week.* Model zelf zorgen: *Ze kan blijven werken naast de zorgtaak.* Model hulp inhuren: *ze huurt professionele hulp in.*

LITERATUUR

CBS (1996) *Tijdreeksen Arbeidsrekeningen 1969-1993*, Voorburg/Heerlen.

CBS (1997) *Regionale gegevens over arbeid, onderwijs en sociale zekerheid 1997*, Voorburg/ Heerlen.

CBS (1999) *Statistisch Jaarboek 1999*, Voorburg/Heerlen.

CBS (1999) *Kerncijfers CBS*, www.cbs.nl.

CBS (1999) *Statline CBS - Inkomen 1985-1996*, www.cbs.nl.

CPB (1997) *Bevolking en arbeidsaanbod: drie scenario's tot 2020*, Den Haag: Sdu Uitgevers.

Cramer, J.S. (1969) *Empirical Econometrics*, Amsterdam: North Holland.

Plug E.J.S. and B.M.S. Van Praag (1995) 'Family equivalence scales within a narrow and broad welfare context', *Journal of income distribution*, vol.4, no.2, 1994/1995, pp.171-186

BIJLAGE A. VRAGENLIJST

1 Bent u en/of uw (eventuele) partner op dit moment hulpbehoevend? 10

1 ☐ ja, mijn partner is hulpbehoevend
2 ☐ ja, ik ben hulpbehoevend
3 ☐ ja, mijn partner en ik zijn beiden hulpbehoevend
4 ☐ nee → *NAAR VRAAG 4*

2 Wie voorziet in deze hulpbehoefte? 310L6

(U MAG MEERDERE ANTWOORDEN GEVEN)

1 ☐ ik verzorg mijn partner
1 ☐ mijn partner verzorgt mij
1 ☐ mijn partner en ik verzorgen elkaar
1 ☐ professionele hulp
1 ☐ mantelzorg (vriend(in), kennis, buurman, buurvrouw, ander familielid dan partner)
1 ☐ niet van toepassing (n.v.t.)

3 Waaruit bestaat de verzorging die u en/of uw partner __geeft__? 12L12

(U MAG MEERDERE ANTWOORDEN GEVEN)

	Door U	**Door Partner**
licht huishoudelijk werk	☐	☐
helpen met de maaltijd	☐	☐
helpen met aan- en uitkleden	☐	☐
	Door U	**Door Partner**
gezelschap houden	☐	☐
anders	☐	☐
niet van toepassing (n.v.t.)	☐	☐

4 **Zorgen u en/of uw (eventuele) partner voor een hulpbehoevende volwassene die niet de eigen partner is?**

(U MAG MEERDERE ANTWOORDEN GEVEN; ALS HET AANTAL UREN WISSELT OF U WEET HET NIET PRECIES, 24L16
DAN GRAAG EEN GEMIDDELDE INVULLEN) 40L2

	U zelf	**Partner**
ja, beroepsmatig	.... uur per week	.... uur per week
ja, voor een (schoon)ouder	.... uur per week	.... uur per week
ja, voor een familielid, maar niet de partner of (schoon)ouder	.... uur per week	.... uur per week
ja, voor een kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw	.... uur per week	.... uur per week
nee	☐	☐

5 **Waaruit bestaat de verzorging van deze hulpbehoevende volwassene?** 42L12

(U MAG MEERDERE ANTWOORDEN GEVEN)

	Door U (1)	**Door Partner** (1)
licht huishoudelijk werk	☐	☐
helpen met de maaltijd	☐	☐
helpen met aan- en uitkleden	☐	☐
gezelschap houden	☐	☐
anders	☐	☐
niet van toepassing (n.v.t.)	☐	☐

6 **Hoeveel kinderen van u of van uw (eventuele) partner wonen bij u thuis, en hoe oud zijn zij?**

1 ☐ Niet van toepassing, ik/ wij heb(ben) (nog) geen kinderen → *NAAR VRAAG* 9 54L6
1 ☐ Er is (zijn) .... kind(eren) jonger dan 4 jaar 60L4
1 ☐ Er is (zijn) .... kind(eren) van 4 tot 12 jaar
1 ☐ Er is (zijn) .... kind(eren) van 12 tot 18 jaar
1 ☐ Er is (zijn) .... kind(eren) van 18 jaar en ouder
1 ☐ Er wonen geen kinderen meer thuis → *NAAR VRAAG 9*

7 Wie zorgt er voor de kinderen jonger dan 12 jaar? 64L2

(U MAG MEERDERE ANTWOORDEN GEVEN) 66L10

1 ☐ mijn partner en ik zorgen beiden parttime voor de kinderen
2 ☐ ik zorg fulltime voor de kinderen
3 ☐ ik zorg parttime voor de kinderen
4 ☐ mijn partner zorgt fulltime voor de kinderen
5 ☐ mijn partner zorgt parttime voor de kinderen
6 ☐ de kinderen gaan .... uur per week naar de crêche/ kinderdagverblijf
7 ☐ de kinderen gaan .... uur per week naar de naschoolse opvang
8 ☐ de kinderen worden .... uur per week verzorgd door een oppas aan huis/gastouder
9 ☐ de kinderen worden ....uur per week verzorgd door een grootouder
10 ☐ de kinderen worden .... uur per week verzorgd door: ....
11 ☐ de kinderen zorgen grotendeels voor zichzelf
12 ☐ niet van toepassing (n.v.t.)

8 Wat betalen u en/of uw partner zelf maandelijks voor de oppas/gastouder, crèche/ kinderdagverblijf en/of naschoolse opvang van uw kind(eren)? En hoeveel draagt uw werkgever/de gemeente daar aan bij? 76L24

(AFRONDEN OP HELE GULDENS S.V.P.)

	kost MIJ / ONS maandelijks	maandelijkse bijdrage werkgever/gemeente
de oppas aan huis/ gastouder	*f*............................	*f*............................
de crèche/ kinderdagverblijf	*f*............................	*f*............................
de naschoolse opvang	*f*............................	*f*............................
niet van toepassing	☐	☐

9 Zorgen u en/of uw (eventuele) partner voor kinderen buiten uw gezin 100L16

(U MAG MEERDERE ANTWOORDEN GEVEN; ALS HET AANTAL UREN WISSELT OF U WEET HET NIET PRECIES, DAN GRAAG EEN GEMIDDELDE INVULLEN) 116L2

	U zelf	**Partner**
ja, beroepsmatig	.... uur per week	.... uur per week
ja, voor een kleinkind	.... uur per week	.... uur per week
ja, voor een kind uit de familie maar geen kleinkind	.... uur per week	.... uur per week
ja, voor een kind uit de kennissen- /vriendenkring of buren	.... uur per week	.... uur per week
nee	☐	☐

10 **Wij zouden graag van u willen weten hoeveel tijd u, indien nodig, zou willen besteden aan het zorgen voor:**

kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw	.... uur per week	118L10
familielid maar niet de partner, kind of (schoon)ouder	.... uur per week	

(Indien u geen kind, partner of (schoon)ouder heeft, kruist u het hokje n.v.t. aan)

kind	.... uur per week	☐ n.v.t.	128L3
partner	.... uur per week	☐ n.v.t.	
(schoon)ouder	.... uur per week	☐ n.v.t.	

11 **Kunt u aangeven hoe flexibel uw werkgever is als u onverwacht voor een zieke in uw directe omgeving moet zorgen?**
Wilt u dit op een schaal weergeven waarbij 1= totaal niet flexibel en 10= geheel flexibel.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	n.v.t	131L2
flexibiliteit van werkgever	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

1= totaal niet flexibel *geheel flexibel =10*

12 **Wij geven u nu vijf sets (12a t/m 12e) met telkens vijf beschrijvingen van zorgsituaties voor:**

V1
136

a) een (tijdelijk) hulpbehoevend **familielid**, maar niet een (schoon)ouder, partner of kind
b) een (tijdelijk) hulpbehoevende **kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw**
c) uw **kind(eren)**
d) uw (tijdelijk) hulpbehoevende **partner**
e) een (tijdelijk) hulpbehoevende **(schoon)ouder.**

Wilt u aan elke situatie een rapportcijfer geven van 1 tot en met 10, waarbij 10 voor u de allerbeste situatie is en 1 de slechtst denkbare situatie.

U kunt bijvoorbeeld eerst bepalen of u de situatie acceptabel vindt. Als u de situatie niet acceptabel vindt, dan geeft u minimaal een 1 (situatie is voor u *absoluut niet* acceptabel) tot en met maximaal een 5 (situatie is voor u *net niet* acceptabel).

Als de situatie voor u wel acceptabel is, geeft u een rapportcijfer van minimaal een 6 (situatie is voor u *net* acceptabel) tot en met een maximum van een 10 (situatie is *perfect* volgens u).

(S.V.P. HELE RAPPORTCIJFERS INVULLEN (GEEN DECIMALEN GEBRUIKEN))

12a *De zorg voor een (tijdelijk) hulpbehoevend **familielid**, maar niet een (schoon)ouder, partner of kind.*

situatie 1	Een (tijdelijk) hulpbehoevend familielid, maar niet een (schoon)ouder, partner of kind heeft dagelijks 1 uur in de ochtend en 1 uur in de avond een extra hoeveelheid licht huishoudelijk werk nodig op een tijdstip in overleg, gedurende 2 weken. U verricht de extra hoeveelheid licht huishoudelijk werk zelf en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden blijven verrichten.	Cijfer:	137L2
situatie 2	Een hulpbehoevend familielid, maar niet een (schoon)ouder, partner of kind heeft tijdens werk-dagen 2 uur in de ochtend en 2 uur in de avond een extra hoeveelheid licht huishoudelijk werk nodig op een vaste tijd gedurende onbepaalde tijd. U verricht de extra hoeveelheid licht huishoudelijk werk zelf en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden blijven verrichten.	Cijfer:	139L2
situatie 3	Een (tijdelijk) hulpbehoevend familielid, maar niet een (schoon)ouder, partner of kind heeft 2 keer per week een half uur in de ochtend en een half uur in de avond hulp nodig bij het aan- en uitkleden op een vaste tijd gedurende een half jaar. U helpt uw familielid zelf bij het aan- en uitkleden en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden niet blijven verrichten. U ontvangt als compensatie een vergoeding van uw familielid van ongeveer 25 gulden per uur.	Cijfer:	141L2
situatie 4	Een (tijdelijk) hulpbehoevend familielid, maar niet een (schoon)ouder, partner of kind heeft 1 keer per week 3 uur hulp bij de maaltijd nodig op een vaste tijd gedurende 2 weken. U helpt uw familielid zelf bij de maaltijd en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden niet blijven verrichten. U ontvangt als compensatie een vergoeding van uw familielid van ongeveer 7,50 gulden per uur.	Cijfer:	143L2
situatie 5	Een (tijdelijk) hulpbehoevend familielid, maar niet een (schoon)ouder, partner of kind heeft dagelijks 2 uur hulp nodig bij het aan- en uitkleden op een tijdstip in overleg gedurende 2 weken. U helpt uw familielid zelf bij het aan- en uitkleden en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden blijven verrichten.	Cijfer:	145L2

12b. *De zorg voor een (tijdelijk) hulpbehoevende* ***kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw****.*

Wilt u elke situatie een rapportcijfer geven van 1 tot en met 10, waarbij 10 voor u de allerbeste situatie is en 1 de slechtst denkbare situatie.

situatie 1	Een (tijdelijk) hulpbehoevende kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw heeft 1 keer per week 2 uur hulp bij de maaltijd nodig op een vaste tijd gedurende een half jaar. U helpt zelf bij de maaltijd en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden blijven verrichten.	Cijfer: ………	147L2
situatie 2	Een hulpbehoevende kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw heeft 2 keer per week 4 uur gezelschap nodig op een tijdstip in overleg gedurende onbepaalde tijd. U houdt zelf gezelschap en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden blijven verrichten.	Cijfer: ………	149L2
situatie 3	Een (tijdelijk) hulpbehoevende kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw heeft elke werkdag een half uur in de ochtend en een half uur in de avond een extra hoeveelheid licht huishoudelijk werk nodig op een vaste tijd gedurende 1 maand. U verricht de extra hoeveelheid licht huishoudelijk werk zelf en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden niet blijven verrichten. U ontvangt als compensatie een vergoeding van uw kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw van ongeveer 3,50 gulden per uur.	Cijfer: ………	151L2
situatie 4	Een (tijdelijk) hulpbehoevende kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw heeft dagelijks 1,5 uur in de ochtend en 1,5 uur in de avond hulp nodig bij het aan- en uitkleden op een tijdstip in overleg gedurende 1 maand. U helpt zelf bij het aan- en uitkleden en u kunt uw (betaalde) werkzaam--heden niet blijven verrichten. U ontvangt als compensatie een vergoeding van uw kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw van ongeveer 25 gulden per uur.	Cijfer: ………	153L2
situatie 5	Een (tijdelijk) hulpbehoevende kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw heeft 1 keer per week 1 uur in de ochtend en 1 uur in de avond hulp bij de maaltijd nodig op een vaste tijd gedurende een half jaar. U helpt zelf bij de maaltijd en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden blijven verrichten.	Cijfer ………	155L2

(INDIEN U GEEN KIND(EREN) HEEFT, KUNT U 12c OVERSLAAN EN DOORGAAN MET 12d)

12c *De zorg voor uw **kind(eren).***

situatie 1	U heeft oppas/opvang na school nodig voor 8 uur per week op vaste tijden. U geeft de 8 uur oppas/opvang na school zelf en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden niet blijven verrichten.	Cijfer: ………	157L2
situatie 2	U heeft oppas/ opvang na school nodig voor 16 uur per week op vaste tijden. U geeft de 16 uur oppas/opvang na school zelf en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden blijven verrichten.	Cijfer: ………	159L2
situatie 3	U heeft oppas/ opvang na school nodig voor 32 uur per week op vaste tijden gedurende de tijd dat u werkt. De zorg wordt gegeven door niet-professionele opvang. U betaalt hiervoor 25 gulden per uur.	Cijfer: ………	161L2
situatie 4	U heeft oppas/ opvang na school nodig voor 12 uur per week op variabele tijden gedurende de tijd dat u werkt. De zorg wordt gegeven door professionele opvang. U betaalt hiervoor 10 gulden per uur.	Cijfer: ………	163L2
situatie 5	U heeft oppas/opvang na school nodig voor 16 uur per week op variabele tijden. De zorg wordt gegeven door professionele opvang. U betaalt hiervoor 25 gulden per uur.	Cijfer: ………	165L2

(INDIEN U GEEN PARTNER HEEFT, KUNT U 12d OVERSLAAN EN DOORGAAN MET 12e)

12d. *De zorg voor uw (tijdelijk) hulpbehoevende* ***partner.***

Wilt u elke situatie een rapportcijfer geven van 1 tot en met 10, waarbij 10 voor u de aller-beste situatie is en 1 de slechtst denkbare situatie.

situatie 1	U heeft dagelijks 2 uur in de ochtend en 2 uur in de avond een extra hoeveelheid licht huis-houdelijk werk nodig op een tijdstip in overleg, gedurende 2 weken doordat uw partner (tijdelijk) hulpbehoevend is. U verricht de extra hoeveelheid licht huishoudelijk werk zelf en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden niet blijven verrichten.	Cijfer:	167L2
situatie 2	U heeft tijdens werkdagen 1 uur in de ochtend en 1 uur in de avond een extra hoeveelheid licht huishoudelijk werk nodig op een vaste tijd gedurende onbepaalde tijd doordat uw partner hulp-behoevend is. U verricht de extra hoeveelheid licht huishoudelijk werk zelf en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden blijven verrichten.	Cijfer:	169L2
situatie 3	Uw (tijdelijk) hulpbehoevende partner heeft 2 keer per week 1,5 uur in de ochtend en 1,5 uur in de avond hulp nodig bij het aan- en uitkleden op een vaste tijd gedurende 1 maand. U huurt niet-professionele hulp in voor 25 gulden per uur.	Cijfer:	171L2
situatie 4	Uw hulpbehoevende partner heeft 1 keer per week 1 uur hulp bij de maaltijd nodig op een vaste tijd gedurende onbepaalde tijd. U huurt professionele hulp in voor 10 gulden per uur.	Cijfer:	173L2
situatie 5	Uw (tijdelijk) hulpbehoevende partner heeft dagelijks 2 uur hulp nodig bij het aan- en uitkleden op een tijdstip in overleg gedurende 2 weken. U helpt uw partner zelf en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden niet blijven verrichten.	Cijfer:	175L2

(INDIEN U GEEN (SCHOON)OUDERS HEEFT, KUNT U DOORGAAN MET VRAAG 13)

12e. *De zorg voor een (tijdelijk) hulpbehoevende* ***(schoon)ouder.***

situatie 1	Uw (tijdelijk) hulpbehoevende (schoon)ouder heeft 1 keer per week 2 uur hulp bij de maaltijd nodig op een vaste tijd gedurende een half jaar. U helpt uw (schoon)ouder zelf bij de maaltijd u kunt uw (betaalde) werkzaamheden niet blijven verrichten. U ontvangt als compensatie een vergoeding van uw (schoon)ouder van ongeveer 3,50 gulden per uur.	Cijfer:	300L2
situatie 2	Uw hulpbehoevende (schoon)ouder heeft 2 keer per week 4 uur gezelschap nodig op een tijdstip in overleg gedurende onbepaalde tijd. U houdt uw (schoon)ouder zelf gezelschap en u kunt uw (betaalde) werkzaamheden niet blijven verrichten.	Cijfer:	302L2
situatie 3	Uw (schoon)ouder heeft elke werkdag een half uur in de ochtend en een half uur in de avond een extra hoeveelheid licht huishoudelijk werk nodig op een vaste tijd gedurende 1 maand doordat uw (schoon)ouder (tijdelijk) hulpbehoevend is. U huurt niet-professionele hulp in voor 3,50 gulden per uur.	Cijfer:	304L2
situatie 4	Uw (tijdelijk) hulpbehoevende (schoon)ouder heeft tijdens werkdagen 1,5 uur in de ochtend en 1,5 uur in de avond hulp nodig bij het aan- en uitkleden op een tijdstip in overleg gedurende 1 maand. U huurt professionele hulp in voor 7,50 gulden per uur.	Cijfer:	306L2
situatie 5	Uw (schoon)ouder heeft dagelijks voor 3 uur een extra hoeveelheid licht huishoudelijk werk nodig op een tijdstip in overleg gedurende 1 maand doordat uw (schoon)ouder (tijdelijk) hulp-behoevend is. U huurt professionele hulp in voor 25 gulden per uur.	Cijfer:	308L2

ACHTERGRONDVRAGEN

13 Bent u een man of een vrouw? 181

1 ☐ Man
2 ☐ Vrouw

14 In welk jaar bent u geboren? En uw (eventuele) partner? 182L4

U	1	9			Uw (eventuele) partner	1	9		

15. Hoe typeert u uw eigen gezin of woonvorm? 186

1 ☐ Getrouwd, met kinderen
2 ☐ Getrouwd, zonder kinderen
3 ☐ Eenoudergezin
4 ☐ Samenwonend, met kinderen
5 ☐ Samenwonend, zonder kinderen
6 ☐ Alleenwonend
7 ☐ Inwonend (kamerbewoning, studentenhuis)

16 Wat is de hoogste opleiding die u en uw (eventuele) partner heeft afgerond?

187L2

Hoogst voltooide opleiding	U	Partner
lagere school	☐	☐
lager beroepsonderwijs (huishoudschool, LTS, LEAO enz.)	☐	☐
MAVO, (M)ULO, drie jaar HBS	☐	☐
HAVO, VWO, HBS, MMS	☐	☐
Middelbaar beroepsonderwijs (MTS, MEAO, enz.)	☐	☐
Hoger beroepsonderwijs (HTS, HEAO, Sociale Academie, enz.)	☐	☐
universiteit	☐	☐
anders	☐	☐

17 Wat is uw hoofdbezigheid overdag? En wat is de hoofdbezigheid van uw (eventuele) partner? 189L4

Hoofdbezigheid	**U**	**Partner**	**Hoofdbezigheid**	**U**	**Partner**
Werkzaam in loondienst	☐	☐	Langdurig ziek (WAO)	☐	☐
Werkzaam als zelfstandige	☐	☐	In opleiding/studerend	☐	☐
Gepensioneerd (AOW/VUT)	☐	☐	Rentenierend	☐	☐
Voltijds huisman/huisvrouw	☐	☐	Zonder beroep	☐	☐
Werkloos	☐	☐			

18 **Hoeveel uur per week werkt u momenteel? En uw (eventuele) partner?**

193L4

	U	Partner
werk	.... uur per week	.... uur per week
niet van toepassing (n.v.t.)	☐	☐

19 **Als u een doorsnee week beschouwt, op welke dagen van de week werkt u dan doorgaans? En hoe ziet, indien van toepassing, de werkweek van uw (eventuele) partner eruit?** 199L16
(U MAG MEERDERE ANTWOORDEN GEVEN)

	U	Partner		U	Partner
maandag	☐	☐	vrijdag	☐	☐
dinsdag	☐	☐	zaterdag	☐	☐
woensdag	☐	☐	zondag	☐	☐
donderdag	☐	☐	n.v.t.	☐	☐

20 **Werkt u of uw (eventuele) partner wel eens 's nachts, bijvoorbeeld doordat u werkt in wisseldiensten?** 215L2

	U	Partner		U	Partner
Ja, vaak	☐	☐	Nee, nooit	☐	☐
Ja, soms	☐	☐	(n.v.t.)	☐	☐
Ja, incidenteel	☐	☐			

21 **Hoe flexibel bent u en is uw (eventuele) partner in de keuze van werktijden?**

217L2

	U	Partner
Werktijden zijn helemaal zelf te bepalen	☐	☐
Werktijden zijn voor een deel vaste tijden	☐	☐
Werktijden zijn volledig vaste tijden	☐	☐

22 **Werkt u altijd buitenshuis, of werkt u wel eens thuis, of heeft u wellicht een praktijk of winkel aan huis? En uw (eventuele) partner?** 219L2

	U	Partner
Werkt nooit thuis	☐	☐
Werkt soms thuis, meestal elders	☐	☐
Werkt vaak thuis	☐	☐
Werkt altijd thuis/ heb praktijk/ winkel aan huis	☐	☐

23 **Bent u in uw huishouden de hoofdkostwinner?** 221

(DE HOOFDKOSTWINNER IS DEGENE DIE DE GROOTSTE BIJDRAGE AAN HET HUISHOUDINKOMEN LEVERT)

1 ☐ Ja
2 ☐ Nee
3 ☐ Mijn partner/huisgenoot en ik brengen ongeveer evenveel in

24 **Wat is ongeveer het netto (dus na belastingen en premies) maandinkomen van u, uw (eventuele) partner en (eventuele) andere gezinsleden of huisgenoten, die ook 'bijdragen aan de huishoudpot'? Wilt u deze bedragen optellen en het totale netto maandinkomen van het huishouden onder de kop TOTAAL noteren?**

(NETTO INKOMEN IS HET INKOMEN DAT OVERBLIJFT NA AFTREK VAN LOON- EN INKOMSTEN-BELASTING, EN VAN PREMIES VOOR SOCIALE VERZEKERINGEN EN PENSIOENEN, DUS INKOMEN 'SCHOON': ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS NEMEN HET NETTO JAAR INKOMEN GEDEELD DOOR 12)

Uw netto maandinkomen	f............................	222L5
Netto maandinkomen van uw partner:	f............................	227L5
Netto maandinkomen van ander gezinslid	f............................	232L5
TOTAAL netto maandinkomen huishouden:	f............................	237L5

25 **Rekening houdend met mijn (onze) omstandigheden, zou ik een totaal netto-inkomen per maand voor het huishouden beschouwen als:**

(alle niveaus invullen s.v.p.) 242L30

zeer slecht
als het zou liggen omstreeks f............................
slecht
als het zou liggen omstreeks f............................
onvoldoende
als het zou liggen omstreeks f............................
voldoende
als het zou liggen omstreeks f............................
goed
als het zou liggen omstreeks f............................
zeer goed
als het zou liggen omstreeks f............................

26 **Heeft u op het ogenblik een bepaald geloof of levensovertuiging?** 272L4

	U	Partner		U	Partner
Gereformeerd	☐	☐	Oosterse godsdienst (bijv. Hindoe)	☐	☐
Nederlands Hervormd	☐	☐	Moderne evangelische beweging, pinkster-gemeente	☐	☐
Rooms-Katholiek	☐	☐	Humanistisch	☐	☐
Andere Christelijke godsdienst	☐	☐	New Age	☐	☐
Islam	☐	☐	Geen godsdienst	☐	☐
Joods	☐	☐		☐	☐

27 **Hoe religieus zijn u en/of uw partner?** 276L2

	U	Partner
Zeer religieus	☐	☐
Vrij religieus	☐	☐
Soms wel, soms niet	☐	☐
Beetje religieus	☐	☐
Helemaal niet religieus	☐	☐

28 **Hoe beoordeelt u uw eigen gezondheid in vergelijking tot andere mensen van uw leeftijd? Kunt u dit uitdrukken in een rapportcijfer van 1 t/m 10, waarbij 1 staat voor erg slecht en 10 voor uitstekend?** 278L2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

1= slecht 10= uitstekend

29 **Hieronder treft u een ladder aan met tien treden. Dit stelt de levensladder voor, waarbij de onderste trede staat voor het slechtst mogelijke leven. Klimt u omhoog dan komt u bij de tiende trede, die staat voor het best mogelijke leven. Kunt u, rekening houdend met al uw persoonlijke omstandigheden, aangeven in welk vakje u zich voor uw gevoel bevindt?**

(SLECHTS ÉÉN VAKJE AANKRUISEN A.U.B.) 280L2

10 = best mogelijke leven

10 ☐
9 ☐
8 ☐
7 ☐
6 ☐
5 ☐
4 ☐
3 ☐
2 ☐
1 ☐

1 = slechtst mogelijke leven

30 **Om te weten of deze steekproef representatief is vragen wij u het numerieke deel (de 4 cijfers) van uw postcode hieronder in te vullen.** 282L4

Numerieke deel van de postcode:

BIJLAGE B. BRUTO- EN NETTOSTEEKPROEF

Tabel B.1 Rijpercentages voor de netto en bruto steekproef. En rijpercentages voor de landelijke CBS statistieken

	Netto steekproef	Bruto steekproef	Landelijk, CBS
Geslacht			
Man	47,1	48,4	49,4 [1]
vrouw	52,9	51,6	50,6
Leeftijd			
20 – 39 jaar	34,0	41,8	
40 – 49 jaar	25,8	21,9	40,9 [1]
50 – 64 jaar	25,6	22,5	41,2
65 jaar en ouder	14,6	13,8	17,8
Hoogste opleidingsniveau			
Basis onderwijs	2,9	5,5	13,6 [2]
Mavo/ Vbo	20,6	27,5	26,0
Havo/ vwo/ mbo	28,5	39,2	39,8
Hbo	22,0	24,5	14,2
Wo	25,7	9,4	6,0
Werkzaamheden			
Werkend	60,4	61,0	59,7 [1]
WAO	2,8	3,3	5,2
Werkloos	1,3	2,0	3,7
VUT/ AOW	15,9	14,1	19,1
Studeert	0,9	2,9	3,4
Huisvrouw/ man	16,5	16,3	
Netto maandinkomen huishouden			
Minder dan ƒ2.500	23,8	22,7	
ƒ2.500 – ƒ3.500	19,4	32,8	
ƒ3.500 – ƒ5.500	36,0	38,6	
Meer dan ƒ5.500	20,8	5,7	
Netto jaarinkomen huishouden[1]			
Minder dan ƒ25.000			20,5 [4]
ƒ25.000 – ƒ40.000			24,2
ƒ40.000 – ƒ70.000			36,4
Meer dan ƒ70.000			18,8

Bron: SEO/Intomart/CBS [1] CBS, 1999, Statistisch Jaarboek 1999, studerenden is een schatting op basis van aantal Hbo'ers en Wo'ers; [2] CBS, 1997, regionale gegevens over arbeid, onderwijs en sociale zekerheid 1997; [3] CBS, 1999, Kerncijfers CBS, www.cbs.nl; [4] CBS, 1999, Statline CBS - Inkomen 1985-1996, www.cbs.nl.

[1] Omdat indelingen maand- en jaarinkomen niet geheel overeenkomen is gekozen voor afzonderlijke presentatie.

BIJLAGE C. INTRODUCTIEBRIEF

«S_RESPNR»
«S_RPNAAM»
«S_ADRES»
«S_POSTC1» «S_POSTC2» «S_WOONPL»

3 juni 1999 EE/7.5941/«S_CEL2»/«S_RESPNR»

Geachte heer/mevrouw,

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) geeft advies aan de regering over belangrijke problemen in de Nederlandse samenleving. Een belangrijk probleem voor de nabije toekomst is of er nog wel genoeg zorg in Nederland gegeven zal worden.
De WRR heeft de Stichting voor Economisch Onderzoek van de Universiteit van Amsterdam (SEO), met wie Intomart geregeld samenwerkt, gevraagd om te onderzoeken wat de wensen zijn van **mensen van 20 jaar en ouder** om te zorgen voor kinderen en hulpbehoevenden.

Enige tijd geleden heeft u (of iemand anders uit uw huishouden: een «SEXE» van «LFT» of «LFTPLUS1» jaar) meegewerkt aan een telefonisch onderzoek en daarbij te kennen gegeven bereid te zijn mee te willen werken aan ander onderzoek van ons instituut. Vandaar dat we u nu vriendelijk uitnodigen deel te nemen aan dit zorgonderzoek. Als blijk van waardering voor uw medewerking bieden wij u **een VVV-cadeaubon** aan **ter waarde van ƒ10,-**.

In deze enquête worden vragen gesteld over het zorgen voor een:
familielid maar niet een (schoon)ouder
kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw
eigen kind
partner
(schoon)ouder

Niet alle vragen zullen voor u van toepassing zijn. Wij willen u vragen dit aan te geven door het hokje ‘niet van toepassing’ (n.v.t.) aan te kruisen.

Het invullen van de enquête zal u ongeveer 20 minuten kosten. Uw antwoorden worden rechtstreeks naar Intomart teruggezonden. Daarvoor kunt u de bijgeleverde antwoordenveloppe gebruiken, een postzegel is niet nodig. SEO noch de WRR krijgt uw naam of adres. Intomart zal zorg dragen voor de anonieme verwerking van de vragenlijsten.

Indien u de correct ingevulde vragenlijst **voor woensdag 23 juni 1999** aan Intomart (antwoordnummer 1170, 1200 VB Hilversum) retour zendt, ontvangt u voor 3 juli de VVV-cadeaubon ter waarde van
ƒ10,-.

Mocht u naar aanleiding van de enquête inhoudelijke vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met mevr. Corine Zijderveld van de SEO, telefoon 020 - 6242412.
Graag willen wij u, mede namens onze opdrachtgever, alvast hartelijk danken voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet,
Hoogachtend,

drs. Egbert Edelmann, senior onderzoeker

BIJLAGE D. BEDANKBRIEF

«S_RPNAAM»
«S_ADRES»
«S_POSTC1» «SPOSTC2» «S_WOONPL»

14 juli 1999 EE/75941/«S_RESPNR»

Geachte heer, mevrouw,

Onlangs heeft u meegewerkt aan een onderzoek naar zorgverlening in Nederland. Hiervoor onze hartelijk dank.

Hierbij ontvangt u, helaas iets later dan gepland, de door ons toegezegde beloning voor deelname, een VVV cadeaubon van 10 gulden. Onze excuses voor de vertraagde afwikkeling.

Met vriendelijke groet,
namens SEO-Intomart

Egbert Edelmann
senior onderzoeker

BIJLAGE E. MODELSCHATTING KINDEREN

Voor het vergelijken van de twee modellen is de empirisch invers normale transformatie gedaan over de twee data sets tezamen. Op deze wijze is de schaling gelijk en kunnen de twee één-op-één vergeleken worden. Dit is mede van belang voor Figuur 3.2, daarin staan beide modeluitkomsten voor één referentiepersoon. Omdat op de y-as de verandering in de waardering wordt gegeven, dient dat voor beide modellen dezelfde schaal te zijn. Ter illustratie zijn hieronder de cijfers en getransformeerde cijfers gegeven.

Tabel E.1 Cijfer, empirisch invers normaal getransformeerde cijfer en de aantallen en cumulatieve frequentie per set en in de totale set.

		zelf zorgen		**hulp inhuren**		**zelf zorgen & hulp inhuren**	
Cijfer	Getransformeerde cijfer	Aantal	Cumulatieve frequentie	Aantal	Cumulatieve frequentie	Aantal	Cumulatieve frequentie
1	-1,25	191	19	349	23	540	21
2	-0,70	49	23	121	30	170	28
3	-0,50	63	30	104	37	167	34
4	-0,30	83	38	134	46	217	43
5	-0,05	100	47	190	58	290	54
6	0,26	111	58	228	73	339	67
7	0,60	109	69	173	84	282	78
8	0,98	137	82	153	94	290	89
9	1,34	51	87	42	97	93	93
10	1,80	134	100	51	100	185	100

Bron: SEO (1999).

Deze schaal van het getransformeerde cijfer is op deze wijze dus iets anders dan wanneer de twee data sets apart getransformeerd zouden zijn.

Tabel E.2 Zorg voor kinderen: *hulp inhuren* en *zelf zorgen*. OLS model met het invers normaal getransformeerde waarderingscijfer: de coëfficiënten (b), t-waarden (t).

	zelf zorgen		hulp inhuren	
	b	**t**	**b**	**t**
Constante	8,51	0,71	26,90	3,05
Geslacht (1 = vrouw , 0 = man)	0,10	1,04	-0,08	-1,07
ln leeftijd	-4,49	-0,91	-6,56	-1,84
(ln leeftijd)^2	0,58	0,86	0,88	1,81
ln netto maandelijks huishoudinkomen	-0,01	0,00	**-3,53**	**-2,36**
(ln netto maandelijks huishoudinkomen)^2	0,00	0,00	**0,23**	**2,61**
Opleiding (1= lagere school, …, 7= universiteit)	0,02	1,04	0,00	0,08
Religiositeit van huishouden (0 = geheel niet, 1 = geheel wel)	0,03	0,24	**0,17**	**2,15**
Partner (1=ja respondent heeft partner, 0 = nee)	0,01	0,09	-0,16	-1,37
Gezondheid t.o.v. van andere leeftijdgenoten (0=slecht, ...,1=goed)	0,05	0,24	-0,06	-0,42
Aantal thuiswonende kinderen	0,04	1,00	-0,04	-1,57
Kinderen jonger dan 4 jaar (1=ja, 0=nee), t.o.v. kinderen ouder dan 12 jaar	0,13	1,52	0,06	0,90
Kinderen tussen de 4 en 12 jaar (1=ja, 0=nee), t.o.v. kinderen ouder dan 12 jaar	-0,14	-1,68	0,00	-0,04
Regelmaat wisseldiensten respondent (1=vaak, ..., 0=nooit)	**-0,36**	**-3,57**	**-0,21**	**-2,80**
Regelmaat wisseldiensten partner (1=vaak, ..., 0=nooit)	**0,23**	**2,06**	-0,08	-0,99
Flexibele werktijden respondent (1=zeer flexibel, ..., 0= geheel niet)	0,01	0,11	-0,10	-1,28
Flexibele werktijden partner (1=zeer flexibel, ..., 0= geheel niet)	**0,34**	**2,61**	0,00	-0,01
Aantal uren werk per week door respondent aangeboden (% van 40 uur)	-0,23	-0,91	0,04	0,21
(Aantal uren werk per week door respondent aangeboden (% van 40 uur))^2	-0,05	-0,32	-0,03	-0,22
Aantal uren werk per week door partner aangeboden (% van 40 uur)	-0,43	-1,68	0,07	0,39
(Aantal uren werk per week door partner aangeboden (% van 40 uur))^2	**0,35**	**2,01**	-0,01	-0,04
Tweeverdieners	-0,12	-1,37	-0,05	-0,74
Oppas: een of beide ouders zorgen parttime voor de kinderen	-0,14	-1,58	-0,07	-1,10
Oppas: een van de ouders zorgt fulltime voor de kinderen	-0,05	-0,53	**-0,17**	**-2,42**
Oppas: anders dan oppas door ouders	**-0,22**	**-2,77**	-0,04	-0,62
Zorgtijd per week (voorstel vignet) (% van 40 uur)	**2,36**	**4,49**	**-4,71**	**-10,31**
(Zorgtijd per week (voorstel vignet) (% van 40 uur))^2	**-2,69**	**-6,22**	**3,22**	**8,69**
Blijven werken naast de zorgtaak	**0,58**	**10,36**		
Professionele hulp inhuren op flexibele tijden			0,03	0,63
ln prijs per uur van zorg			**0,11**	**3,78**
	R^2 = 0,26; n= 1025		R^2 = 0,15; n= 1541	

Bron: SEO (1999) .

Leeswijzer: Dikgedrukt betekent bij 95%-betrouwbaarheidsniveau significant.

BIJLAGE F. VIGNETTEN OUDEREN

De vignetten die hierna volgen zijn per set geordend op volgorde van gemiddelde cijfers. De verschillende sets zijn:

1. zorg voor partner, zelf zorgen;
2. zorg voor partner, hulp inhuren;
3. zorg voor (schoon)ouder, zelf zorgen;
4. zorg voor (schoon)ouder, hulp inhuren;
5. zorg voor familielid anders dan partner, kinderen of (schoon)ouder, zelf zorgen;
6. zorg voor vriend(in), kennis, buurvrouw of buurman, zelf zorgen;

Er is telkens een streep gezet tussen cijfers boven de 5,5 en daaronder. Dit zien wij als de grens tussen acceptabele situaties en niet acceptabele situaties.

Tabel F.1 Zelf zorgen voor de partner, vignetten op volgorde van de gemiddelde cijfers

vignet nummer	aantal observaties	gem. cijfer	Uren zorg per dag	aantal dagen per week	op meerdere momenten van de dag
110	137	8.8	2	2	1
106	136	8.5	2	5	0
98	135	8.3	2	5	1
102	140	8.1	2	2	0
118	129	8.0	4	2	0
122	130	7.9	4	5	1
114	141	7.8	4	5	0
121	128	7.4	2	7	1
109	136	7.1	4	1	1
125	150	7.0	2	1	0
101	141	6.9	4	1	0
105	135	6.7	4	7	1
113	1095	6.6	2	7	0
97	134	6.4	4	7	1
126	150	6.4	4	2	0
117	268	6.0	2	1	1

Bron: SEO (1999)

Tabel F.2 Zorg voor de partner door professionele of niet-professionele hulp, vignetten op volgorde van de gemiddelde cijfers

vignet nummer	aantal observaties	gem. cijfer	uren zorg per dag	aantal dagen per week	op meerdere momenten van de dag
154	126	7,0	4	5	1
146	120	6,5	4	5	0
138	123	6,4	2	5	0
150	125	6,3	4	2	0
142	118	6,1	2	2	1
158	139	6,1	4	2	0
134	126	6,0	2	2	0
141	118	5,7	4	1	1
133	126	5,5	4	1	0
153	126	5,4	2	7	1
157	138	5,3	2	1	0
137	123	5,3	4	7	1
129	126	5,1	4	7	1
145	120	5,0	2	7	0
149	124	4,7	2	1	1
130	126	4,4	2	5	1

Bron: SEO (1999)

vast tijdstip	soort zorg	duur	blijven werken
0	maaltijd	onbepaalde tijd	1
1	gezelschap	onbepaalde tijd	1
1	huishoudelijk	onbepaalde tijd	1
0	huishoudelijk	onbepaalde tijd	1
0	huishoudelijk	onbepaalde tijd	1
1	huishoudelijk	onbepaalde tijd	1
1	maaltijd	onbepaalde tijd	1
0	gezelschap	2 weken	0
1	maaltijd	½ jaar	0
1	maaltijd	½ jaar	0
1	gezelschap	½ jaar	0
0	maaltijd	2 weken	0
0	kleden	2 weken	0
0	huishoudelijk	2 weken	0
0	gezelschap	onbepaalde tijd	1
1	huishoudelijk	½ jaar	0

vast tijdstip	soort zorg	duur	profes-sionele hulp	per uur te betalen voor de hulp
0	huishoudelijk	1/2 jaar	0	3.5
1	kleden	2 weken	1	7.5
1	huishoudelijk	1 maand	0	3.5
0	kleden	1 maand	1	7.5
1	maaltijd	2 weken	1	10
1	kleden	1 maand	0	7.5
0	huishoudelijk	1 maand	1	25
1	gezelschap	2 weken	1	3.5
0	maaltijd	1 maand	1	10
0	kleden	1/2 jaar	0	7.5
1	kleden	2 weken	1	20
0	kleden	1 maand	1	20
0	gezelschap	1/2 jaar	0	10
0	kleden	1/2 jaar	0	25
1	gezelschap	1 maand	0	20
1	kleden	1 maand	0	25

Tabel F.3 Zelf zorgen voor de (schoon)ouder, vignetten op volgorde van de gemiddelde cijfers

vignet nummer	aantal observaties	gem. cijfer	uren zorg per dag	aantal dagen per week	op meerdere momenten van de dag
154	126	7,0	4	5	1
146	120	6,5	4	5	0
138	123	6,4	2	5	0
150	125	6,3	4	2	0
142	118	6,1	2	2	1
158	139	6,1	4	2	0
134	126	6,0	2	2	0
141	118	5,7	4	1	1
133	126	5,5	4	1	0
153	126	5,4	2	7	1
157	138	5,3	2	1	0
137	123	5,3	4	7	1
129	126	5,1	4	7	1
145	120	5,0	2	7	0
149	124	4,7	2	1	1
130	126	4,4	2	5	1

Bron: SEO (1999)

Tabel F.4 Zorg voor de (schoon)ouder door professionele of niet professionele hulp, vignetten op volgorde van de gemiddelde cijfers.

vignet nummer	aantal observaties	gem. cijfer	uren zorg per dag	aantal dagen per week	Op meerdere momenten van de dag
151	123	6,7	1	5	0
131	127	6,4	3	2	1
144	117	6,4	3	7	0
152	244	6,3	3	7	0
132	127	6,3	1	1	0
160	140	6,2	3	7	1
135	125	6,0	3	5	1
140	123	5,9	1	1	0
155	126	5,7	1	2	1
136	125	5,7	1	7	1
156	126	5,6	3	1	0
143	117	5,5	1	5	1
148	1003	5,2	3	1	1
159	140	5,2	1	5	1
147	120	4,9	1	2	1
139	123	4,9	3	2	0

Bron: SEO (1999)

vast tijdstip	soort zorg	duur	blijven werken	vergoeding per uur voor de hulp
1	huishoudelijk	onbepaalde tijd	1	0
1	maaltijd	onbepaalde tijd	1	0
1	gezelschap	onbepaalde tijd	1	0
0	huishoudelijk	onbepaalde tijd	1	0
0	maaltijd	onbepaalde tijd	1	0
0	gezelschap	onbepaalde tijd	1	0
0	huishoudelijk	onbepaalde tijd	1	0
1	maaltijd	½ jaar	0	20,00
1	gezelschap	½ jaar	0	7,50
0	gezelschap	2 weken	0	7,50
1	maaltijd	½ jaar	0	3,50
0	maaltijd	2 weken	0	3,50
0	huishoudelijk	2 weken	0	25,00
0	kleden	2 weken	0	10,00
1	huishoudelijk	½ jaar	0	25,00
1	huishoudelijk	onbepaalde tijd	1	0

vast tijdstip	soort zorg	duur	professionele hulp	per uur te betalen voor de hulp
1	kleden	1 maand	0	25,00
0	kleden	½ jaar	0	25,00
0	huishoudelijk	1 maand	1	25,00
0	maaltijd	1 maand	1	10,00
1	maaltijd	2 weken	1	10,00
0	kleden	1 maand	1	7,50
1	kleden	1 maand	0	7,50
1	kleden	2 weken	1	7,50
0	kleden	½ jaar	0	7,50
0	kleden	1 maand	1	20,00
1	kleden	2 weken	1	20,00
1	gezelschap	1 maand	0	20,00
1	gezelschap	2 weken	1	3,50
1	huishoudelijk	1 maand	0	3,50
0	gezelschap	½ jaar	0	10,00
0	huishoudelijk	½ jaar	0	3,50

Tabel F.5 Zelf zorgen voor de familie, vignetten op volgorde van de gemiddelde cijfers

vignet nummer	aantal observaties	gem. cijfer	uren zorg per dag	aantal dagen per week	op meerdere momenten van de dag
25	166	7,1	2	7	1
5	177	7,1	2	1	0
29	187	7,0	2	1	0
13	169	6,9	2	1	1
1	177	6,7	2	7	1
9	180	6,5	2	7	1
21	333	6,2	2	1	1
17	1385	6,2	2	7	0
14	168	5,7	4	2	1
30	187	5,5	4	2	0
6	177	5,0	4	2	0
22	171	4,9	4	2	0
28	164	4,9	3	1	0
20	163	4,8	3	1	1
19	163	4,7	1	2	1
2	177	4,7	4	5	1
4	176	4,7	3	1	0
3	176	4,6	1	2	1
10	181	4,6	4	5	0
26	165	4,6	4	5	1
15	168	4,6	1	5	1
12	180	4,6	3	1	0
27	164	4,4	1	2	1
18	163	4,2	4	5	0
11	180	4,2	1	2	0
7	177	4,0	1	5	1
24	170	4,0	3	7	0
31	187	4,0	1	5	1
23	170	3,9	1	5	0
8	177	3,9	3	7	1
32	187	3,4	3	7	1
16	168	3,3	3	7	0

Bron: SEO (1999)

vast tijdstip	soort zorg	duur	blijven werken	vergoeding per uur
0	gezelschap	2 weken	1	0
1	gezelschap	½ jaar	1	0
1	maaltijd	½ jaar	1	0
1	maaltijd	½ jaar	1	0
0	huishoudelijk	2 weken	1	0
0	maaltijd	2 weken	1	0
1	huishoudelijk	½ jaar	1	0
0	kleden	2 weken	1	0
0	maaltijd	onbepaalde tijd	1	0
0	gezelschap	onbepaalde tijd	1	0
0	huishoudelijk	onbepaalde tijd	1	0
0	huishoudelijk	onbepaalde tijd	1	0
1	kleden	2 weken	0	20,00
1	gezelschap	2 weken	0	10,00
0	gezelschap	½ jaar	0	20,00
1	huishoudelijk	onbepaalde tijd	1	0
1	maaltijd	2 weken	0	7,50
0	kleden	½ jaar	0	25,00
1	gezelschap	onbepaalde tijd	1	0
1	huishoudelijk	onbepaalde tijd	1	0
1	gezelschap	1 maand	0	7,50
1	kleden	2 weken	0	25,00
0	kleden	½ jaar	0	3,50
1	maaltijd	onbepaalde tijd	1	0
0	huishoudelijk	½ jaar	0	10,00
1	kleden	1 maand	0	3,50
0	maaltijd	1 maand	0	7,50
1	huishoudelijk	1 maand	0	10,00
1	kleden	1 maand	0	25,00
0	kleden	1 maand	0	20,00
0	kleden	1 maand	0	25,00
0	huishoudelijk	1 maand	0	3,50

Tabel F.6 Zelf zorgen voor een kennis, vriend(in), buurman of buurvrouw, vignetten op volgorde van de gemiddelde cijfers

vignet nummer	aantal observaties	gem. cijfer	uren zorg per dag	aantal dagen per week	op meerdere momenten van de dag
57	164	7,1	2	7	1
37	177	6,6	2	1	0
33	178	6,6	2	7	1
53	333	6,4	2	1	1
61	187	6,4	2	1	0
45	170	6,2	2	1	1
49	1387	6,0	2	7	0
41	180	5,9	2	7	1
34	177	5,3	4	5	1
58	165	4,7	4	5	1
50	163	4,7	4	5	0
47	170	4,5	1	5	1
42	180	4,5	4	5	0
54	169	4,5	4	2	0
38	177	4,4	4	2	0
51	163	4,3	1	2	1
56	168	4,3	3	7	0
48	170	4,3	3	7	0
62	187	4,2	4	2	0
46	170	4,2	4	2	1
36	177	4,2	3	1	0
60	163	4,2	3	1	0
39	177	4,2	1	5	1
64	188	4,1	3	7	1
40	177	4,1	3	7	1
59	163	4,1	1	2	1
35	177	4,0	1	2	1
63	187	4,0	1	5	1
55	168	4,0	1	5	0
44	181	3,7	3	1	0
43	180	3,6	1	2	0
52	164	3,2	3	1	1

Bron: SEO (1999)

vast tijdstip	soort zorg	duur	blijven werken	vergoeding per uur
0	4	4	1	0
1	4	2	1	0
0	1	4	1	0
1	1	2	1	0
1	3	2	1	0
1	3	2	1	0
0	2	4	1	0
0	3	4	1	0
1	1	1	1	0
1	1	1	1	0
1	3	1	1	0
1	4	3	0	7,50
1	4	1	1	0
0	1	1	1	0
0	1	1	1	0
0	4	2	0	20,00
0	3	3	0	7,50
0	1	3	0	3,50
0	4	1	1	0
0	3	1	1	0
1	3	4	0	7,50
1	2	4	0	20,00
1	2	3	0	3,50
0	2	3	0	25,00
0	2	3	0	20,00
0	2	2	0	3,50
0	2	2	0	25,00
1	1	3	0	10,00
1	2	3	0	25,00
1	2	4	0	25,00
0	1	2	0	10,00
1	4	4	0	10,00

BIJLAGE G. MODELSCHATTINGEN OUDEREN

In deze bijlage zijn de modelschattingen te vinden voor de modellen die de waardering van de zorgsituaties voor hulpbehoevende ouderen beschrijven. De tabellen die in deze bijlage staan, zijn:

1. Zelf zorgen voor partner, (schoon)ouder, familielid of kennis;
2. Hulp inhuren voor de zorg van partner of (schoon)ouder;
3. Zelf zorgen versus hulp inhuren voor partner of (schoon)ouder;

De uitkomsten bevatten enkele kwadratische vormen. Voor de leesbaarheid worden in onderstaande tabel de toppen en dalen weergegeven van deze parabolische functies.

Tabel G.1 Afgeronde toppen en dalen van de parabolische functies in tabel G.2 t/m G.4

	Leeftijd	Netto maandelijks huishoudinkomen	Aantal uren dat de respondent per week werkt	Aantal uren dat de partner per week werkt
Partner, zelf zorgen	50 (dal)	4500 (top)	37 (dal)	23 (dal)
Partner, hulp inhuren	40 (dal)	1200 (dal)	>40 (top)	29 (top)
(Schoon)ouder, zelf zorgen	45 (dal)	1100 (dal)	36 (dal)	28 (dal)
(Schoon)ouder, hulp inhuren	40 (dal)	1000 (dal)	26 (dal)	21 (top)
Familie	45 (dal)	2900 (top)	29 (dal)	>40 (top)
Kennis	40 (dal)	3100 (top)	25 (dal)	>40 (top)

Bron: SEO (1999)

Tabel G.2 Zelf zorgen voor de hulpbehoevende ouderen. OLS-model met het invers normaal getransformeerde waarderingscijfer: de coëfficiënten, t-waarden

	partner	
	b	**t**
Constante	-22,15	-1,83
Geslacht (1 = vrouw , 0 = man)	-0,03	-0,39
ln leeftijd	-2,56	-0,72
(ln leeftijd)^2	0,33	0,68
ln netto maandelijks huishoudinkomen	**6,42**	**2,71**
(ln netto maandelijks huishoudinkomen)^2	**-0,38**	**-2,73**
Opleiding (1= lagere school, ..., 7= universiteit)	**0,05**	**2,69**
Respondent heeft partner (1= ja, 0= nee)		
Religiositeit van huishouden (0 = geheel niet, 1 = geheel wel)	0,10	1,19
Gezondheid t.o.v. van andere leeftijdgenoten (0=slecht, ...,1=goed)	0,07	0,44
Aantal thuiswonende kinderen	0,04	1,38
Regelmaat wisseldiensten respondent (1=vaak, ..., 0=nooit)	-0,13	-1,57
Regelmaat wisseldiensten partner (1=vaak, ..., 0=nooit)	0,14	1,53
Flexibele werktijden respondent (1=zeer flexibel, ..., 0= geheel niet)	**0,21**	**2,46**
Flexibele werktijden partner (1=zeer flexibel, ..., 0= geheel niet)	**0,25**	**2,48**
Respondent zorgt voor een volwassene (niet de eigen partner)	0,00	0,02
Partner zorgt voor een volwassene (niet de eigen partner)	0,04	0,52
Respondent en de partner werken beide (1=ja, 0=nee)	-0,07	-1,05
Aantal uren dat de respondent per week werkt (% van 40 uur)	**-0,68**	**-3,17**
(Aantal uren dat de respondent per week werkt (% van 40 uur))^2	**0,37**	**2,54**
Aantal uren dat de partner per week werkt (% van 40 uur)	-0,30	-1,51
(Aantal uren dat de partner per week werkt (% van 40 uur))^2	0,26	1,93
Tijd per dag te besteden aan zorg (voorstel vignet, [1 uur, 4 uur])	**-0,12**	**-4,17**
Dagen per week te besteden aan zorg (voorstel vignet [1 dag, 7 dagen])	0,02	1,12
Zorg op vaste tijden (1= ja, 0= nee)	0,03	0,53
Zorg op meerdere momenten van de dag (1= ja, 0= nee)	-0,07	-1,03
Zorg betreft het ... houden van gezelschap (t.o.v. huishoudelijk werk)	-0,09	-1,14
... helpen met aan- en uitkleden (t.o.v. huishoudelijk werk)	-0,16	-1,22
... helpen bij de maaltijd (t.o.v. huishoudelijk werk)	0,09	1,40
Blijven werken naast de zorg (1=ja, 0=nee)	**0,52**	**8,28**
ln vergoeding per uur voor de gegeven zorg		
	R^2 = 0,13, n=1566	

Leeswijzer: Dikgedrukt betekent bij 95%-betrouwbaarheidsniveau significant

(schoon)ouder		familie		kennis	
b	t	b	t	b	t
22,64	1,73	4,28	0,66	5,98	0,92
-0,03	-0,28	**-0,16**	**-3,00**	-0,05	-1,00
-11,92	**-2,60**	**-8,42**	**-3,51**	**-8,91**	**-3,69**
1,55	**2,50**	**1,11**	**3,42**	**1,19**	**3,65**
-0,18	-0,07	**2,86**	**2,43**	**2,57**	**2,16**
0,01	0,09	**-0,18**	**-2,56**	**-0,16**	**-2,25**
-0,07	**-3,17**	**-0,02**	**-2,02**	-0,01	-0,67
0,19	1,14	-0,07	-0,82	**-0,23**	**-2,70**
0,15	1,33	**0,15**	**2,53**	0,07	1,20
0,28	1,34	**0,38**	**3,27**	0,22	1,87
0,07	1,92	**0,05**	**2,55**	**0,05**	**2,54**
-0,32	**-2,91**	**-0,22**	**-3,67**	**-0,21**	**-3,47**
-0,11	-0,96	-0,03	-0,43	-0,07	-1,10
0,38	**3,64**	0,07	1,25	0,10	1,69
0,10	0,79	**0,16**	**2,15**	**0,27**	**3,66**
-0,11	-1,44	**0,11**	**2,64**	0,03	0,70
0,28	**3,21**	**0,18**	**3,74**	**0,20**	**4,04**
0,03	0,40	-0,01	-0,11	**-0,10**	**-2,06**
-0,72	**-2,77**	**-0,49**	**-3,48**	**-0,54**	**-3,77**
0,40	**2,29**	**0,35**	**3,58**	**0,43**	**4,40**
-0,44	-1,72	**0,32**	**2,24**	**0,45**	**3,11**
0,31	1,81	-0,08	-0,85	-0,11	-1,07
0,07	**2,14**	**-0,18**	**-10,24**	**-0,18**	**-10,16**
-0,02	-1,40	**-0,03**	**-4,34**	**0,03**	**3,77**
0,00	-0,06	-0,05	-1,25	**0,09**	**2,37**
-0,20	**-2,29**	0,00	0,14	0,01	0,22
0,07	0,86	**0,16**	**3,27**	-0,02	-0,46
0,07	0,41	**0,18**	**3,61**	-0,01	-0,18
0,25	**3,08**	**0,21**	**4,33**	0,06	1,15
0,67	**4,12**	**0,82**	**8,56**	**0,64**	**6,59**
0,15	**2,25**	0,01	0,20	-0,03	-0,81
R^2 = 0,14, n=1038		R^2 = 0,21, n=2885		R^2 = 0,20, n=2885	

Tabel G.3 Professionele of niet professionele hulp voor de hulpbehoevende ouderen. OLS-model met het invers normaal getransformeerde waarderingscijfer: de coëfficiënten, t-waarden

	partner		(schoon)ouder	
	b	**t**	**b**	**t**
Constante	28,80	1,94	20,78	1,92
Geslacht (1 = vrouw , 0 = man)	**-0,29**	**-3,19**	-0,08	-1,00
ln leeftijd	**-11,87**	**-2,73**	**-7,74**	**-2,06**
(ln leeftijd)^2	**1,60**	**2,70**	**1,03**	**2,03**
ln netto maandelijks huishoudinkomen	-1,88	-0,65	-2,06	-1,00
(ln netto maandelijks huishoudinkomen)^2	0,13	0,78	0,15	1,22
Opleiding (1= lagere school, ..., 7= universiteit)	0,04	1,93	**0,04**	**2,02**
Respondent heeft partner (1= ja, 0= nee)			**-0,31**	**-2,26**
Religiositeit van huishouden (0 = geheel niet, 1 = geheel wel)	-0,14	-1,29	-0,06	-0,69
Gezondheid t.o.v. van andere leeftijdgenoten (0=slecht, ...,1=goed)	0,18	0,92	-0,17	-0,97
Aantal thuiswonende kinderen	0,05	1,49	0,02	0,63
Regelmaat wisseldiensten respondent (1=vaak, ..., 0=nooit)	0,00	0,05	-0,15	-1,67
Regelmaat wisseldiensten partner (1=vaak, ..., 0=nooit)	0,16	1,45	-0,02	-0,24
Flexibele werktijden respondent (1=zeer flexibel, ..., 0= geheel niet)	-0,08	-0,74	-0,03	-0,30
Flexibele werktijden partner (1=zeer flexibel, ..., 0= geheel niet)	0,09	0,75	**0,24**	**2,20**
Respondent zorgt voor een volwassene (niet de eigen partner)	-0,11	-1,48	-0,06	-1,00
Partner zorgt voor een volwassene (niet de eigen partner)	0,01	0,17	0,11	1,55
Respondent en de partner werken beide (1=ja, 0=nee)	-0,13	-1,54	0,03	0,42
Aantal uren dat de respondent per week werkt (% van 40 uur)	0,38	1,43	-0,21	-0,98
(Aantal uren dat de respondent per week werkt (% van 40 uur))^2	-0,13	-0,72	0,16	1,11
Aantal uren dat de partner per week werkt (% van 40 uur)	**0,59**	**2,43**	0,19	0,91
(Aantal uren dat de partner per week werkt (% van 40 uur))^2	**-0,41**	**-2,46**	-0,18	-1,29
Tijd per dag te besteden aan zorg (voorstel vignet, [1 uur, 4 uur])	-0,02	-0,58	0,05	1,65
Dagen per week te besteden aan zorg (voorstel vignet [1 dag, 7 dagen])	0,01	0,55	0,02	1,54
Zorg op vaste tijden (1= ja, 0= nee)	-0,05	-0,88	0,08	1,36
Zorg op meerdere momenten van de dag (1= ja, 0= nee)	-0,08	-0,84	0,06	0,70
Zorg betreft het ... houden van gezelschap (t.o.v. huishoudelijk werk)	-0,18	-1,42	-0,12	-1,00
... helpen met aan- en uitkleden (t.o.v. huishoudelijk werk)	0,09	0,90	0,12	1,26
... helpen bij de maaltijd (t.o.v. huishoudelijk werk)	-0,02	-0,16	**0,33**	**3,28**
Professionele hulp (1=ja, 0=nee)	0,12	1,77	-0,04	-0,69
ln prijs per uur voor de ingehuurde zorg	**-0,34**	**-6,55**	**0,17**	**3,24**
	R^2 = 0,16, n=1048		R^2 = 0,12, n=1555	

Tabel G.4 OLS-model met het invers normaal getransformeerde waarderingscijfer: de coëfficiënten, t-waarden

	partner, zelf b	t
Constante	-22,15	-1,83
Geslacht (1 = vrouw , 0 = man)	-0,03	-0,39
ln leeftijd	-2,56	-0,72
(ln leeftijd)^2	0,33	0,68
ln netto maandelijks huishoudinkomen	**6,42**	**2,71**
(ln netto maandelijks huishoudinkomen)^2	**-0,38**	**-2,73**
Opleiding (1= lagere school, …, 7= universiteit)	**0,05**	**2,69**
Respondent heeft partner (1= ja, 0= nee)		
Religiositeit van huishouden (0 = geheel niet, 1 = geheel wel)	0,10	1,19
Gezondheid t.o.v. van andere leeftijdgenoten (0=slecht, ...,1=goed)	0,07	0,44
Aantal thuiswonende kinderen	0,04	1,38
Regelmaat wisseldiensten respondent (1=vaak, ..., 0=nooit)	-0,13	-1,57
Regelmaat wisseldiensten partner (1=vaak, ..., 0=nooit)	0,14	1,53
Flexibele werktijden respondent (1=zeer flexibel, ..., 0= geheel niet)	**0,21**	**2,46**
Flexibele werktijden partner (1=zeer flexibel, ..., 0= geheel niet)	**0,25**	**2,48**
Respondent zorgt voor een volwassene (niet de eigen partner)	0,00	0,02
Partner zorgt voor een volwassene (niet de eigen partner)	0,04	0,52
Respondent en de partner werken beide (1=ja, 0=nee)	-0,07	-1,05
Aantal uren dat de respondent per week werkt (% van 40 uur)	**-0,68**	**-3,17**
(Aantal uren dat de respondent per week werkt (% van 40 uur))^2	**0,37**	**2,54**
Aantal uren dat de partner per week werkt (% van 40 uur)	-0,30	-1,51
(Aantal uren dat de partner per week werkt (% van 40 uur))^2	0,26	1,93
Tijd per dag te besteden aan zorg (voorstel vignet, [1 uur, 4 uur])	**-0,12**	**-4,17**
Dagen per week te besteden aan zorg (voorstel vignet [1 dag, 7 dagen])	0,02	1,12
Zorg op vaste tijden (1= ja, 0= nee)	0,03	0,53
Zorg op meerdere momenten van de dag (1= ja, 0= nee)	-0,07	-1,03
Zorg betreft het … houden van gezelschap (t.o.v. huishoudelijk werk)	-0,09	-1,14
… helpen met aan- en uitkleden (t.o.v. huishoudelijk werk)	-0,16	-1,22
… helpen bij de maaltijd (t.o.v. huishoudelijk werk)	0,09	1,40
Blijven werken naast de zorg (1=ja, 0=nee)	**0,52**	**8,28**
Professionele hulp (1=ja, 0=nee)		
ln vergoeding per uur voor de gegeven zorg/ te betalen prijs per uur voor hulp		

Leeswijzer: Dikgedrukt betekent bij 95%-betrouwbaarheidsniveau significant.

partner, hulp		(schoon)ouder, zelf		(schoon)ouder, hulp	
b	t	b	t	b	t
28,80	1,94	22,64	1,73	20,78	1,92
-0,29	**-3,19**	-0,03	-0,28	-0,08	-1,00
-11,87	**-2,73**	**-11,92**	**-2,60**	**-7,74**	**-2,06**
1,60	**2,70**	**1,55**	**2,50**	**1,03**	**2,03**
-1,88	-0,65	-0,18	-0,07	-2,06	-1,00
0,13	0,78	0,01	0,09	0,15	1,22
0,04	1,93	**-0,07**	**-3,17**	**0,04**	**2,02**
		0,19	1,14	**-0,31**	**-2,26**
-0,14	-1,29	0,15	1,33	-0,06	-0,69
0,18	0,92	0,28	1,34	-0,17	-0,97
0,05	1,49	0,07	1,92	0,02	0,63
0,00	0,05	**-0,32**	**-2,91**	-0,15	-1,67
0,16	1,45	-0,11	-0,96	-0,02	-0,24
-0,08	-0,74	**0,38**	**3,64**	-0,03	-0,30
0,09	0,75	0,10	0,79	**0,24**	**2,20**
-0,11	-1,48	-0,11	-1,44	-0,06	-1,00
0,01	0,17	**0,28**	**3,21**	0,11	1,55
-0,13	-1,54	0,03	0,40	0,03	0,42
0,38	1,43	**-0,72**	**-2,77**	-0,21	-0,98
-0,13	-0,72	**0,40**	**2,29**	0,16	1,11
0,59	**2,43**	-0,44	-1,72	0,19	0,91
-0,41	**-2,46**	0,31	1,81	-0,18	-1,29
-0,02	-0,58	**0,07**	**2,14**	0,05	1,65
0,01	0,55	-0,02	-1,40	0,02	1,54
-0,05	-0,88	0,00	-0,06	0,08	1,36
-0,08	-0,84	**-0,20**	**-2,29**	0,06	0,70
-0,18	-1,42	0,07	0,86	-0,12	-1,00
0,09	0,90	0,07	0,41	0,12	1,26
-0,02	-0,16	**0,25**	**3,08**	**0,33**	**3,28**
		0,67	**4,12**		
0,12	1,77			-0,04	-0,69
-0,34	**-6,55**	**0,15**	**2,25**	**0,17**	**3,24**

BIJLAGE H. PRIJSELASTICITEITEN

Zorg voor ouderen

De zorg voor de hulpbehoevende ouderen heeft de volgende vergelijking:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + u$$

Met Y = empirisch getransformeerd invers normale rapportcijfer
X_1 = tijd per dag te besteden aan zorg
X_2 = ln prijs per uur te betalen voor de zorg (ingehuurde zorg of vergoeding voor gegeven zorg)
X_3 = vector met overige variabelen in het model

We willen weten hoeveel de prijs per uur verandert indien er één uur extra zorg moet worden gegeven terwijl het rapportcijfer constant blijft. Hiervoor hebben we de elasticiteit van de prijs ten opzichte van de tijd nodig.

$$E = - \frac{dX_2 / X_2}{dX_1 / X_1} = - \frac{d \ln prijs}{dX_1 / X_1} = - \frac{b1}{b2} X1$$

Waarbij voor X_1, oftewel het aantal uur per dag dat aan zorg dient te worden besteed, het steekproefgemiddelde kan worden genomen.
Alleen voor het zelf geven van zorg aan de (schoon)ouder zijn beide variabelen (prijs en tijd) significant van belang, zie hier voor Bijlage G. De prijselasticiteit die uit dat model volgt is bijna gelijk aan -1.

Zorg voor kinderen

Voor het inhuren van hulp bij het zorgen van de kinderen is de eerste vergelijking iets anders, namelijk:

$$Y = a + b_{11} X_1 + b_{12} (X_1)^2 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + u$$

Met Y = empirisch getransformeerd invers normale rapportcijfer
X_1 = tijd per week te besteden aan zorg als % van de 40-urige werkweek
X_2 = ln prijs per uur te betalen voor de zorg
X_3 = vector met overige variabelen in het model

In dit geval wordt de elasticiteit:

$$E = - \frac{dX2 / X2}{dX1 / X1} = - \frac{d \ln prijs}{dX1} X1 = - \frac{X1}{b2} (b_{11} + 2\, b_{12} X_1)$$

Gegeven de uitkomsten in tabel A.2 volgt hieruit de volgende elasticiteit:

$$E = - \frac{X1}{0,11} (-4,71 + 2 \text{ x } 3,22 X_1)$$

Indien de in te huren gemiddelde procentuele zorgtijd per week 25 procent is dan volgt hieruit een (afgeronde) elasticiteit van: E = -9. Er is dus een zeer grote prijsgevoeligheid.

5 ONTWIKKELINGEN IN ARBEIDSPARTICIPATIE EN GEZONDHEID

*M.J.M Kerkhofs, M. Megens, M.J.D. Schalk, F.R.H. Zijlstra **

5.1 INLEIDING

De relatie tussen arbeid en gezondheid is een thema dat in de komende jaren een belangrijke positie zal innemen op de agenda's van beleidsmakers en onderzoekers. Vanuit het beleid is daarbij vooral de ontwikkeling van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid richtinggevend. Door de gedeeltelijke afschaffing van de ziektewet en het stapsgewijs invoeren van differentiatie in de WAO-premies is een belangrijke prikkel voor werkgevers en werknemers ontstaan om ziekteverzuim en uitstroom naar de WAO te beperken. Daarbij valt te denken aan het verbeteren van arbeidsomstandigheden en arbeidsorganisatie, maar ook aan reïntegratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten. Vergrijzing, ontgroening en de huidige krapte op de arbeidsmarkt onderstrepen het belang van gezondheid als randvoorwaarde voor de gewenste vergroting van de deelname aan het arbeidsproces.

In het afgelopen decennium is het aantal banen per jaar met gemiddeld 100.000 toegenomen. De huidige krapte op de arbeidsmarkt geeft aan dat deze groei zich aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt voortzet, maar geremd zou kunnen worden door ontwikkelingen aan de aanbodzijde. Weliswaar blijft de potentiële beroepsbevolking in omvang toenemen en zal de arbeidsdeelname van vrouwen naar verwachting verder toenemen, maar daar staat tegenover dat ook het aandeel van de werkenden met een deeltijdbaan toeneemt. In arbeidsjaren uitgedrukt is de participatiestijging een stuk minder indrukwekkend. De toename van deeltijdarbeid, gevoegd bij de vergrijzing en de ontgroening kunnen er – wanneer wordt uitgegaan van gelijkblijvende participatiegraden per leeftijdscategorie – zelfs toe leiden dat de omvang van de beroepsbevolking in mensjaren gemeten zou kunnen dalen. Om te voorkomen dat de verhouding tussen de aantallen actieven en inactieven te scheef wordt, zal het stimuleren van de arbeidsparticipatie in de komende decennia een belangrijke rol spelen binnen het sociaal-economisch beleid.

In het kader van het rapport *Doorgroei van arbeidsparticipatie* besteedt de WRR aandacht aan de vraag hoe deze participatiebevordering vorm kan worden gegeven en welke knelpunten zich daarbij kunnen voordoen. Zoals de recente ontwikkelingen van het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid en de toenemende klachten over werkdruk laten zien, is de gezondheid van de beroepsbevolking daarbij een belangrijk element. In deze studie wordt daarom in opdracht van de WRR ingegaan op een aantal aspecten van de relatie tussen arbeid en gezondheid die daarbij relevant zijn. De studie is in samenwerking tussen onderzoekers van WORC (de onderzoeksschool van de Faculteit Sociale Wetenschappen van de KUB)

en de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) tot stand gekomen.

Allereerst wordt enige achtergrond informatie gepresenteerd over de ontwikkelingen op het gebied van arbeid en organisatie. Deze informatie is nodig om inzicht te verkrijgen in de huidige stand van zaken met betrekking tot arbeid en gezondheid. Vervolgens wordt ingegaan op de relatie tussen arbeid en gezondheid in algemene zin. Aan de hand van gegevens over werkenden en niet-werkenden wordt nagegaan in hoeverre gezondheidsproblemen samenhangen met bepaalde persoonskenmerken en eigenschappen van het werk. Daarbij wordt tevens aandacht besteed aan de rol die gezondheid speelt bij arbeidsaanbod- en uittredingsbeslissingen. Vervolgens wordt meer specifiek aandacht besteed aan stress en burnout. Alles wijst erop dat de werkdruk de laatste tijd sterk is gestegen en de nieuwe instroom in de WAO betreft voor een groot deel aandoeningen van psychische aard. Voorkomen moet worden dat het participatiebeleid zich tegen zichzelf keert in de zin dat de grotere arbeidsinzet op langere termijn gepaard gaat met een toename van psychische gezondheidsklachten. Om die reden wordt in kaart gebracht wat er uit wetenschappelijk onderzoek bekend is over deze aandoeningen en hoe zij door aanpassingen van de inhoud en de organisatie van werk voorkomen kunnen worden.

Het rapport is volgens deze lijn opgebouwd. Paragraaf 5.2 geeft een overzicht van de relevante ontwikkelingen in de organisatie van werk. Paragraaf 5.3 bespreekt de relatie tussen gezondheid en werk aan de hand van gegevens uit een panelbestand van oudere werknemers. De bevindingen worden geplaatst binnen het kader van de goeddeels econometrische literatuur over participatie- en uittredingsgedrag. In de daaropvolgende paragrafen ligt de nadruk op stress en burnout. In paragraaf 5.4 wordt vervolgens de vraag aan de orde gesteld welke mensen onder welke omstandigheden psychische klachten ontwikkelen. Hierbij wordt in het bijzonder aandacht besteed aan het combineren van betaald werk met zorgtaken en aan oudere werknemers. Paragraaf 5.5 bespreekt de mogelijkheden voor preventie en interventie, waarbij achtereenvolgens de rol van de overheid, de arbeidsorganisatie, het werk en de individuele werknemer aan de orde komt. In paragraaf 5.6 wordt op basis van de resultaten uit de eerdere paragrafen aangegeven wat binnen de (potentiële) beroepsbevolking de belangrijkste risicogroepen zijn en welke maatregelen mogelijk zijn.

5.2 VERANDERINGEN IN WERK EN ORGANISATIES

5.2.1 INLEIDING

De relatie tussen arbeid en gezondheid neemt een belangrijke positie in op de agenda van onderzoekers en beleidsmakers. Het hoge aantal arbeidsongeschikten in Nederland noopt daartoe. Echter, de relatie tussen arbeid en gezondheid is

complex. Afgezien van het feit dat beide begrippen zich lastig laten definiëren, is de relatie ook niet altijd eenduidig. De World Health Organization (WHO) hanteert als definitie voor gezondheid: een toestand waarin mensen volledig lichamelijk, geestelijk en sociaal welzijn hebben. Deze definitie is echter weinig scherp. Ten aanzien van het definiëren van arbeid bestaan er soortelijke problemen, waarbij vragen opgeroepen worden of bepaalde categorieën, zoals huishoudelijk werk, vrijwilligerswerk, enz., nu wel of niet tot arbeid gerekend zouden moeten worden.

Ten aanzien van de relatie tussen arbeid en gezondheid geldt dat een goede gezondheid een voorwaarde is om arbeid te kunnen verrichten. De fysieke en mentale conditie van mensen kan beperkingen opleggen aan het functioneren. Voorts kan het verrichten van arbeid een heilzame werking hebben en daardoor bijdragen aan een goede (geestelijke en lichamelijke) gezondheid. Arbeid geeft een structuur aan de daginvulling en geeft mensen het besef dat ze actief deelnemen aan, en daardoor deel uitmaken van de samenleving, hetgeen een doel en zin kan geven aan het leven. Dit levert een belangrijke bijdrage aan het geestelijk en sociaal welzijn van mensen. Om die reden wordt arbeid soms ook op 'therapeutische basis' verricht.
Daartegenover staat dat het verrichten van arbeid kan leiden tot gezondheidsklachten. Dit geldt met name wanneer het werk onder ongunstige omstandigheden (fysiek, sociaal of organisatorisch) dient te worden uitgevoerd, of als de arbeidsinhoud tekortkomingen vertoont. Met name gezondheidsklachten die veroorzaakt worden door de arbeid hebben de laatste tijd veel aandacht gekregen vanwege het grote aantal mensen dat om gezondheidsredenen uit het arbeidsproces wordt gestoten.

Voor een goed begrip van de ontwikkelingen met betrekking tot gezondheid in relatie tot arbeid is het van belang de ontwikkelingen in het domein arbeid te zien. Vandaar dat in het resterende deel van deze paragraaf een schets zal worden gepresenteerd van de belangrijkste ontwikkelingen op dit gebied.

Onze economie heeft in de loop van de 20ste eeuw een ontwikkeling doorgemaakt van een sterk agrarisch georiënteerde via een industriële economie naar een hedendaagse economie waarin vooral dienstverlening centraal staat: een diensteneconomie. Daarnaast heeft de technologie grote ontwik-kelingen doorgemaakt: van mechanisering, via automatisering, zijn we nu in het stadium van robotisering en informatisering aangekomen. Deze veranderingen hebben grote consequenties voor hoe organisaties zijn gestructureerd, en hoe mensen daarbinnen functioneren. Deze paragraaf geeft een beknopte beschrijving van de voornaamste veranderingen die zijn opgetreden in onze economie, in organisaties en op veranderingen die zijn opgetreden op de arbeidsmarkt, zowel wat betreft de beroepenstructuur (vraagzijde) als kenmerken en wensen van degenen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt het perspectief van de gevolgen van deze ontwikkelingen voor werknemers en hun gezondheid gehanteerd.

5.2.2 VERANDERINGEN IN DE ECONOMIE

Een van de meest opvallende veranderingen in het domein van de arbeid gedurende de afgelopen eeuw is de verschuiving in economische activiteit (Zijlstra, Schalk & Roe 1996). Werkte aan het begin van de twintigste eeuw nog ruim 30 procent van de Nederlandse beroepsbevolking in de agrarische sector, aan het einde van deze eeuw is dat percentage gedaald tot minder dan 2 procent. De industrie heeft aanvankelijk een belangrijke groei en vertakking doorgemaakt: haar aandeel in de werkgelegenheid nam toe van ongeveer 30 procent begin deze eeuw tot 40 procent in 1960. Sindsdien neemt de werkgelegenheid in deze sector af. Handel en zakelijke dienstverlening, onderwijs en gezondheidszorg en tal van andere (semi)overheidsdiensten zijn geleidelijk aan steeds verder gegroeid. Tegenwoordig is ruim 70 procent van de Nederlanders werkzaam in de dienstverlening. “Nederland schuift papier” is een kernachtige krantenkop die deze situatie karakteriseert (De Volkskrant, 27 maart 1999). Kennis en informatie zijn belangrijke producten geworden, in die zin is de verwachting van Toffler (1980) ruimschoots uitgekomen.

Over de langere termijn bezien neemt de economische dynamiek toe, met het opkomen van (kleine) ondernemingen en groei daarvan. Bedrijven groeien, door fusies en overnames, waardoor er een aaneenschakeling tot grotere samenwerkingsverbanden is ontstaan. Vooral het wegvallen van economische grenzen binnen de Europese Unie in 1992 heeft er toe geleid dat bedrijven sterk internationaal georiënteerd zijn. Men heeft zich door veelvuldige efficiëntie operaties opgemaakt voor toenemende concurrentie, zelfs op mondiale schaal. Door de betrokkenheid van de sociale partners is er altijd sprake geweest van een geremde groei en ook van periodes van krimp, zoals begin jaren zeventig. Bijvoorbeeld doordat er in overleg niet altijd gekozen is voor loonstijging, maar veelal ‘tijd voor geld’ is geruild. De intrede van de ‘Arbeidsduurverkorting’ is hierbij een belangrijke ontwikkeling geweest.

De ontwikkelingen in de informatietechnologie hebben geleid tot een ontkoppeling tussen tijd en plaats: dat wil zeggen dat de plaats waar gewerkt wordt en het tijdstip waarop gewerkt wordt minder relevant zijn geworden voor het uitvoeren van het werk. Elektronische datastromen hebben tijd en afstand gereduceerd. Dat maakt opereren op mondiaal niveau, met verschillende tijdzones makkelijker, maar biedt ook de mogelijkheden diensten 24 uur per etmaal aan te bieden.

Deze ontwikkelingen spelen een belangrijke rol in het streven naar hogere productiviteit en kwaliteit, maar hebben ook gevolgen voor de manier waarop mensen tegenwoordig hun werk beleven.

5.2.3 VERANDERINGEN IN ORGANISATIES

Mechanisering, automatisering en informatisering enerzijds, terugtrekking op kernactiviteiten en een vaste kern van werknemers anderzijds, hebben de omvang van bedrijven beperkt. We zien nu bedrijven en instellingen in ons land vlakker, slanker en kleiner worden (Roe, Schalk & Zijlstra, 1995). Daarnaast is er een ontwikkeling van het aan elkaar gekoppeld raken van organisaties –in ketens en netwerken –als resultaat van strategische samenwerking en vaak gebruik makend van nieuwe communicatietechnologie. Dit leidt tot veelvuldige veranderingen in de organisatiestructuur, gepaard met ruimtelijke spreiding van organisaties en een flexibeler manier van organiseren in de tijd. Organisaties worden steeds meer gekenmerkt door processen van dynamiek, verandering en een streven naar grotere flexibiliteit. Belangrijke technieken hierbij zijn 'just-in-time management', waarbij bedrijven trachten te voorkomen grote (en kostbare) voorraden aan te houden. Dit heeft tot gevolg dat de factor tijd in dat opzicht weer erg cruciaal is geworden: leveringen dienen stipt op tijd plaats te vinden, en variaties in tijd kunnen grote gevolgen hebben. De afhankelijkheid van logistieke operaties maakt bedrijven daardoor ook kwetsbaar. Voor werknemers heeft dit tot gevolg dat men tijd als een belangrijke factor ervaart.

5.2.4 VERANDERINGEN OP DE ARBEIDSMARKT

De verschuiving van werkgelegenheid naar de dienstensector betekent een radicale verandering van de beroepenstructuur: beroepen als mijnwerker, stoommachinist, sjouwer, zetter zijn verdwenen, terwijl er vele nieuwe zijn bijgekomen (bijv. databasebeheerder, informatiespecialist, kabelkrantredacteur, webdesigner). Tegelijk hebben zich belangrijke veranderingen voorgedaan in producten en diensten en productietechnieken en wijze van dienstverlenen, waardoor de werkende mens geconfronteerd wordt met andere taken en hulpmiddelen. Veel van de mechanische werktuigen zijn afgedankt. Elektrotechniek en informatietechnologie hebben de primaire processen in de Nederlandse bedrijven ingrijpend veranderd. Voegt men hierbij de veranderde inrichting van de werkomgeving, de verkorting van de werktijden, de introductie van andere kwaliteitsnormen, dan zal duidelijk zijn dat het werk van nu – met klanten, met informatie, met computers in een kantoorachtige omgeving, onder druk van tijd en kwaliteit – geheel andere eisen stelt dan dat van het begin van deze eeuw (Roe, Schalk & Zijlstra 1995).

In de afgelopen eeuw is er ook verandering gekomen in de samenstelling en karakteristieken van de werkende bevolking. Opeenvolgende generaties hebben een stijgend opleidingsniveau, gebruiken andere kennis en ontwikkelen andere vaardigheden.

De modernisering van onze samenleving heeft traditionele waarden aangetast en een grotere variëteit aan individuele waarden bewerkstelligd (Ester et al. 1993;

Roe en Ester, 1999). Flexibele werktijden hebben onder meer tot gevolg dat werk, vrije tijd en gezinsleven steeds meer door elkaar gaan lopen. De scheiding tussen wat werktijd is en wat privé -tijd is, is niet altijd duidelijk. De wisselwerking tussen beide levensdomeinen (zg 'spill-over' effecten) lijkt sterker dan vroeger, zeker nu, in veel gevallen, beide levenspartners kiezen om werk en zorg te combineren (SCP, 1992).

Tabel 5.1 Netto arbeidsparticipatie in % van personen van 15 – 64 jaar naar geslacht en onderwijsniveau

	Vrouwen			Mannen		
	1985	**1990**	**1997**	**1985**	**1990**	**1997**
Basis onderwijs	12	17	19	41	49	47
Mavo, vbo	28	30	33	68	67	67
Havo/vwo, mbo	43	50	57	77	77	80
HBO	56	63	67	87	87	82
WO	68	71	81	89	86	89
Totaal	30	39	47	67	71	74

Bron: CBS – enquête beroepsbevolking (1999). Netto arbeidsparticipatie behelst personen die ten minste 12 uur per week werken in % van de bevolking.

Demografisch gezien verandert de samenstelling van de beroepsbevolking door de tendensen zoals, gestegen opleidingsniveau van de bevolking, 'vergrijzing', veranderingen in levensstijl (meer aandacht voor gezondheid, en gezond leven), participatiegraad op de arbeidsmarkt, toegenomen beroepsmobiliteit, verandering in rolpatronen tussen mannen en vrouwen, enzovoort. Deze zaken hebben invloed op de 'belastbaarheid' van de beroepsbevolking, echter, het 'netto effect' van deze ontwikkelingen is moeilijk te bepalen. Migratie heeft geleid tot een toegenomen etnische en culturele heterogeniteit van de *potentiële* beroepsbevolking, maar allochtonen blijken nog steeds moeilijk tot de arbeidsmarkt door te dringen.

5.2.5 VERANDERINGEN IN DE ARBEID

De inhoud en aard van arbeid als menselijke activiteit is de laatste decennia sterk veranderd (Zijlstra, Schalk & Roe 1996). Dit geldt zowel voor het arbeidsgedrag in strikte zin, als voor de manier waarop de mensen in de organisatie met elkaar omgaan. Hoe werkende mensen hun arbeidstijd doorbrengen, wat zij feitelijk doen, hoe zij hun capaciteiten inzetten, welke belasting dat oplevert en waaraan zij hun bevrediging ontlenen is veranderd in de loop van de tijd. Deze veranderingen weerspiegelen zich in de problemen die uit de arbeid voorkomen. In deze tijd staat de aanpassing aan de toegenomen werkdruk en de aanhoudende verandering centraal. Kijkend naar de toekomst valt te verwachten dat er meer problemen zullen ontstaan als gevolg van toenemende bewegingsarmoede op de werkplek, het verminderen van contacten en de stijgende psychische belasting (Stuurgroep Toekomst Scenario's Gezondheidszorg 1991).

De dienstensector heeft zich ontwikkeld tot een vitale sector voor onze economische ontwikkeling. Vooral de zogenaamde 'intermediaire diensten', waarbij de ene organisatie diensten verleent aan een andere, maken een sterke groei door. Het gaat hier vooral om de professionele, op kennis gebaseerde diensten, zoals accountancy en financiële en juridische dienstverlening. Diensten onderscheiden zich van materiële producten: zij zijn minder tastbaar, hebben doorgaans een meer tijdelijk karakter (zijn vluchtiger) en hebben meestal een meer persoonlijk karakter. Tevens worden diensten snel geconsumeerd, namelijk op of meteen na het moment dat ze worden verleend. Het leveren van diensten stelt dan ook andere eisen aan de dienstverlener dan de fabricage van producten. Zo worden er niet alleen meer eisen gesteld aan het product, maar worden ook eisen gesteld aan het *gedrag* van de werknemer: 'dienstverlenende instelling' en 'klantvriendelijkheid' zijn sleutelbegrippen geworden.

Kantoorarbeid is prominenter geworden dan productiearbeid, doordat door substitutie (mechanisering) en integratie van functies (automatisering) de fysieke inbreng van mensen in het productieproces steeds verder wordt gemarginaliseerd (Zijlstra, Schalk & Roe 1996).
Voor de kantoorarbeid zijn vooral innovaties op het terrein van de informatietechnologie van belang. Zo heeft bijvoorbeeld elektronisch transport van gegevens (zoals Electronic Data Interchange: EDI) geleid tot een verandering van contacten van organisaties met klanten (afnemers) en leveranciers. tijd, plaats en afstand worden door deze ontwikkelingen minder relevante grootheden. Werknemers communiceren door elektronisch berichtenverkeer (e-mail) net zo makkelijk, frequent, enzovoort met hun naaste collega's als met collega's op andere plaatsen van de wereld.

Informatietechnologie heeft ook gezorgd voor een ontkoppeling van de productie en consumptie van diensten (Rada 1987). Veel diensten of delen daarvan kunnen nu reeds op voorhand worden klaar gemaakt en elektronisch worden opgeslagen, zoals bij tele-informatiediensten. Dit is mogelijk voor diensten die gebaseerd zijn op informatie: informatieverzameling, -verwerking, -bewerking, en -verstrekking. Informatie is steeds meer een belangrijk arbeidsobject geworden.

Het werken met informatie, veelal met computersystemen, en het toenemend belang van kennis in vele beroepen heeft het werk en de arbeid in aard en verschijningsvorm beïnvloed.
Zoals diensten zich als resultaat van arbeid onderscheiden van materiële producten, kan informatie als object van arbeid onderscheiden worden van materiële objecten. Informatie is niet tastbaar en kan alleen in gerepresenteerde vorm worden weergegeven (bijv. op een scherm of op papier). Werken met informatie betekent manipuleren van symbolen in plaats van tastbare objecten. Ook de gebruikte hulpmiddelen (computers) zijn 'virtual tools' (Zijlstra 1993). Het werk is hierdoor meer abstract van aard, en perceptieve en cognitieve vaardigheden van werkenden worden daardoor belangrijker. Er is kort gezegd sprake van een

'mentalisering' van arbeid (Zuboff 1988). Deze ontwikkeling wordt bevestigd door gegevens van een enquête onder een representatieve steekproef van de Nederlandse beroepsbevolking (Zijlstra, Schalk & Roe 1996). Deze enquête geeft ook een beeld van tendensen die optreden op het vlak van ontwikkelingen in de arbeid.

Zo karakteriseren veel werkenden hun werk als 'hoofdwerk' (bijna de helft van de respondenten), en geeft een kwart aan dat het voornaamste object waarmee zij werken 'informatie' is. Informatietechnologie kent een grote verspreidingsgraad in het werk. Het merendeel van de werknemers maakt tegenwoordig regelmatig gebruik van een computer.

Voor wat betreft de organisatie van het werk blijkt dat veel werkenden 'alleen' werken of in kleine groepen (3-5 personen). Wel hebben zij voor de uitoefening van hun werk regelmatig contact met anderen, buiten hun eigen afdeling of buiten de eigen organisatie. Hierbij wordt vooral gebruik gemaakt van communicatietechnologie en gaat het minder om rechtstreeks persoonlijk contact. Deze tendens is niet gunstig voor de ontwikkeling van de kwaliteit van het werk. Een belangrijk aspect hierin, ook met het oog op ontplooiingsmogelijkheden, zijn de 'werkgebonden' contacten, contacten met collega's die rechtstreeks voortvloeien uit het werk. Het gaat daarbij meestal om afspraken met betrekking tot de planning, coördinatie en uitvoering van het werk. Het gevaar van 'sociaal isolement', vaak genoemd als nadelig aspect van werken met computers (zie bijvoorbeeld Pot et al. 1986), ligt hier op de loer. Velen gebruiken 'gemedieerde communicatie' (e-mail) als substituut voor het gebrek aan 'face-to-face' contact.

Met betrekking tot de temporele aspecten van het werk heeft het merendeel van de werknemers een volledige baan, met vaste begin- en eindtijden, hoewel de differentiatie in contractvormen toeneemt. Maar meer dan de helft van de werkenden geeft aan meer uren te werken dan zij contractueel verplicht zijn; voor 20 procent van deze groep gaat het zelfs om forse overschrijdingen. De 'formele' verkorting van de arbeidsduur gaat dus niet zonder meer gepaard met korter werken. Ook kan dit gegeven worden opgevat als een indicatie van de grotere werkdruk die ervaren wordt door werknemers. Het 'normale' beschikbare aantal uren is blijkbaar niet voldoende om het werk te klaren. Eerder onderzoek wijst ook uit dat, bij arbeidstijdverkorting er in verhouding weinig extra banen bijkomen en dat veel werknemers klagen over het hoge werktempo (vgl. Houtman 1997). In paragraaf 5.4 wordt dieper ingegaan op de gevolgen van arbeidsduurverkorting en overwerk.

5.2.6 GEVOLGEN VAN DE ONTWIKKELINGEN VOOR WERKNEMERS

Een aantal ontwikkelingen in de samenleving en in organisaties is zich steeds duidelijker aan het aftekenen. De toenemende internationalisatie door het krachtiger opkomen van de wereldmarkt, de intensivering van het economisch verkeer, de fellere concurrentie, de verkorting van levenscycli van producten en

diensten, de 'dwingender innovatiedruk'. Dit alles confronteert organisaties met talrijke, snel opeenvolgende, vaak onvoorspelbare veranderingen. Als reactie op deze invloeden tekent zich een aantal trends in de bedrijfsvoering af. Het gaat om toenemende marktgerichtheid, verkorting van doorlooptijden, afslanking, maar ook hechtere samenwerking tussen organisaties (Moss Kanter 1990). Dit proces gaat gepaard met een sterkere nadruk op flexibilisering van bedrijfsprocessen, en werkgevers stellen steeds hogere eisen aan de flexibiliteit van hun werknemers om beter te kunnen inspelen op de dynamiek in de omgeving van organisaties. Efficiëntie is in de meeste organisaties het sleutelbegrip geworden

Tegenwoordig wordt van werknemers verwacht dat zij de bereidheid hebben tot aanpassing aan organisatieveranderingen, en ook zorgen dat ze daartoe in staat te zijn, met andere woorden dat ze zorg dragen voor de eigen 'employability'. Het patroon van een loopbaan binnen één organisatie komt steeds minder vaak voor. Mobiliteit en verandering van loopbaan daarentegen steeds vaker.

De achtergrond hiervan is dat veranderingen in de omgeving het traditionele bureaucratische, hiërarchische organisatiemodel onder druk hebben gezet. Organisaties die dit model hanteren, zijn minder goed in staat het hoofd te bieden aan de veranderingen in de omgeving. Vele organisaties bewegen zich meer en meer naar een model, waarin dynamiek het centrale concept vormt. Organisaties worden platter door het verminderen van het aantal hiërarchische niveaus. Zij gaan zich ook meer concentreren op hun kernactiviteiten, waarbij activiteiten die geen meerwaarde opleveren worden uitbesteed ('outsourcing, contracting out'). Ook leggen organisaties meer de nadruk op synergie van activiteiten, waarbij een combinatie van activiteiten een meerwaarde heeft ten opzichte van de optelsom van het rendement van afzonderlijke activiteiten. Het intern innovatief ondernemerschap wordt gestimuleerd en organisaties pogen strategische allianties aan te gaan met andere partijen.

Deze veranderingen zijn van invloed op het loopbaanbeleid en op de positie die werknemers hebben in het vormgeven en ontwikkelen van hun eigen loopbaantraject. De nadruk op de individuele bijdrage wordt groter. Deze ontwikkeling komt bijvoorbeeld ook tot uiting in het gegeven, dat het vaste patroon van salariëring, gebaseerd op periodieke salarisverhogingen, steeds meer plaats maakt voor systemen waarbij prestatiebeloning het uitgangspunt vormt.

Deze nieuwe organisatiestrategie verandert fundamenteel de verhouding tussen de organisatie en de werknemers en veroorzaakt daarmee een verschuiving in de aard van het loopbaanverloop. Doordat het aantal vaste banen in een organisatie verandert en ook de taken binnen een functie en de inhoud daarvan, wordt het loopbaanverloop beïnvloed. Het traditionele patroon van het klimmen op de hiërarchische ladder in de loopbaan is voor steeds minder personen weggelegd. Het in de bureaucratische organisatie verankerde patroon van 'vastgelegde' loopbaantrajecten, waarbij het verloop van de loopbaan primair de zorg is van de organisatie,

maakt plaats voor een grotere nadruk op de individuele verantwoordelijkheid voor het loopbaanverloop. In plaats van ontvanger (van geld, loopbaanmogelijkheden) wordt een werknemer meer en meer iemand die zelf initiatief moet nemen en zich ondernemend opstelt. Loopbanen binnen organisaties worden daarmee onzekerder en minder voorspelbaar. Dit is in de eerste plaats een direct gevolg van de organisatieveranderingen, die in vele ondernemingen plaatsvinden. Organisatieverandering gaat vaak gepaard met afslanking. Deze afslanking betreft voor een groot deel management en staffuncties (Moss Kanter 1991). Daardoor gaan voor vele werknemers verwachtingen over het verdere verloop van de loopbaan in rook op: de functies, waar zij naar streven, verdwijnen.

Een tweede proces, dat het loopbaanverloop beïnvloedt, hangt hiermee samen. Door het uitbesteden van activiteiten en het concentreren op kernactiviteiten wordt de kans groter, dat werknemers buiten de eigen organisatie terechtkomen, of gaan behoren tot het groeiende leger van personen met een contract voor bepaalde, in plaats van voor onbepaalde tijd (van ‘permanent’ naar ‘contingent workforce’).

Hebben deze twee eerste processen een meer negatieve invloed op de loopbaanvooruitzichten, een derde proces houdt een meer positieve ontwikkeling in. Veranderingen in de inhoud van het werk brengen ook nieuwe mogelijkheden met zich mee. Het aanboren van nieuwe markten en het opstarten van innovatieve projecten bijvoorbeeld, bieden de mogelijkheid om via deze weg de voortgang in de eigen loopbaan vorm te geven. Men kan vooruitgang boeken in de loopbaan door het ontwikkelen van een eigen takenpakket en het verwerven van een eigen plaats binnen de organisatie. Dit komt in de plaats van het overnemen van een vast samenstel aan taken, dat hoort bij een bepaalde hiërarchische positie.

Zo ontstaan er drie hoofdgroepen van loopbaanpatronen (Moss Kanter 1991): de bureaucratische, de professionele en de ondernemende loopbaan.

De *bureaucratische loopbaan* is gebaseerd op vooruitgang. Een dergelijke loopbaan omvat een opeenvolging van posities binnen een bepaalde hiërarchie. Groei en vooruitgang zijn gekoppeld aan het klimmen in de hiërarchie. Dergelijke loopbaanpatronen zijn typisch voor bureaucratische, hiërarchische organisaties, en zullen steeds minder voorkomen.

De *professionele loopbaan* is gebaseerd op het verwerven en gebruiken van bepaalde vaardigheden, kennis en ervaring. Het bezit daarvan leidt tot een bepaalde status of reputatie. Groei in een dergelijke loopbaan verloopt niet via het pad van een positie naar een hogere positie, zoals bij de bureaucratisch loopbaan. Groei heeft hier een andere betekenis: het verwijst naar het op zich kunnen nemen van steeds meer eisende, meer uitdagende en meer belonende opdrachten die meer vaardigheid, kennis en ervaring vragen. Zo’n loopbaan kan binnen een bepaalde organisatie vorm krijgen, maar dat hoeft niet. Loopbanen zijn meer gekoppeld aan

deelname aan bepaalde projecten, en niet zozeer aan bepaalde hiërarchische posities.

De *ondernemende loopbaan* wil zeggen: zelf vormgeven aan nieuwe activiteiten binnen de organisatie. Deze betekenis is dus breder dan ondernemend in de zin van zelf ondernemer zijn. Ondernemend zijn houdt hier in het creëren van een nieuwe toegevoegde waarde voor activiteiten, of het aanboren van nieuwe bronnen in een positie binnen een organisatie. De vaardigheid om waardevolle nieuwe producten of diensten te ontwikkelen staat centraal.
Volgens Moss Kanter (1991) zal het bureaucratische loopbaantype aan belang inboeten, en zullen professionele en ondernemende loopbanen voor steeds meer mensen zijn weggelegd. Het kernconcept van posities als ankerpunten in de loopbaan maakt plaats voor projecten: clusters van activiteiten die kunnen veranderen over de tijd. Daardoor ontstaat een grotere variatie in relaties tussen werknemers en de organisatie.

De boven beschreven veranderingen hebben verdergaande consequenties dan alleen voor het loopbaanperspectief van werknemers. Er is sprake van een fundamentele verschuiving in wat werknemers en organisaties aan elkaar verplicht zijn. Het oude 'psychologische contract' (Herriot & Pemberton 1995; Rousseau 1995) gebaseerd op loyaliteit en voldoen aan de werkvereisten aan de kant van de werknemers in ruil voor een bepaald salaris en zekerheid gegarandeerd door de werkgever is op zijn retour. De baanzekerheid neemt af en de eisen van de werkgever nemen toe (om flexibel te zijn, innovatief, zich extra in te zetten). De kenmerken van het 'oude' patroon van wederzijdse verplichtingen van werkgever en werknemer en het 'opkomende' patroon staan hieronder samengevat (zie Anderson & Schalk 1998).

Tabel 5.2 Een vergelijking tussen het 'oude'patroon van wederzijdse verplichtingen van werkgever en werknemer en het 'opkomende'patroon

Kenmerk	'Oud patroon'	'Nieuw patroon'
Kernaspecten	Zekerheid, continuïteit, loyaliteit	Wisseling, toekomstig 'employability
Structuur	Gestructureerd, voorspelbaar, stabiel	Ongestructureerd, flexibel, heronderhandelbaar
Basis	Traditie, rechtvaardigheid, sociaal-economische positie	Marktwerking, marktwaarde kennis en vaardigheden, toegevoegde waarde
Plichten werkgever	Continuïteit, zekerheid, bijscholing, loopbaanperspectief	Billijke beloning voor toegevoegde waard
Plichten werknemer	Loyaliteit, aanwezigheid, voldoende prestatie, gehoorzaamheid	Ondernemerschap, innovatie, verandering om prestatie te verbeteren, beter dan gemiddeld presteren
Contractuele relatie	Geformaliseerd, gebaseerd op centraal gereguleerde afspraken	Meestal geïndividualiseerde afspraken
Loopbaan	Verantwoordelijkheid van organisatie, interne loopbaanplannning vanuit de organisatie	Verantwoordelijkheid van werknemer, extern gericht en gebaseerd op persoonlijke (bij)scholing en ontwikkeling

5.2.7 AFSLUITING

De in deze paragraaf beschreven veranderingen in het domein van de arbeid hebben geleid tot verschuivingen in de verhouding werkgever-werknemer, en vormen de achtergrond waartegen consequenties van veranderingen in de arbeid moeten worden bezien. De wens tot kostenbesparing en grotere flexibiliteit stuurt veranderingsprocessen in organisaties (reorganisatie, omvangfluctuaties, wisselende samenwerkingsverbanden) en leidt tot veranderende eisen aan werknemers die tot uiting komen in het gevoerde personeelsbeleid. De consequentie van dat 'nieuwe' Human Resources beleid is dat bij grote groepen werknemers de gevoelens van onzekerheid sterk zijn toegenomen. Met name onzekerheid voor de toekomst, voor het kunnen behouden van de huidige baan. Daar tegenover staat dat er ook mensen zijn die in deze ontwikkelingen nieuwe uitdagingen zien. Hoe men hier tegenaan kijkt is afhankelijk van een groot aantal factoren, zoals persoonlijkheidstype (bijv. tolerantie voor onzekerheid, zelfvertrouwen), individuele situatie (huidig werk, financiële situatie, opleidingsniveau, et cetera) en bedrijfssector.

In deze paragraaf zijn diverse trends en ontwikkelingen weergegeven. Sommige trends kunnen elkaar versterken, terwijl anderen elkaar kunnen tegenwerken. Daar komt nog bij dat de uitwerking van de trends op individuen ook nog weer kan verschillen, afhankelijk van de individuele situatie. Dat maakt dat het netto-effect van de trends niet altijd duidelijk is, en zeer moeilijk is te kwantificeren. Wel is duidelijk dat deze factoren invloed hebben op het krachtenveld met betrekking tot gezondheid en welbevinden van werknemers.

5.3 GEZONDHEID EN WERK

5.3.1 INLEIDING

De invloed van werkomstandigheden op gezondheid en de invloed van gezondheid op de keuzes die mensen maken met betrekking tot betaald werk zijn veelvuldig onderwerp van onderzoek geweest. In economische studies van arbeidsaanbod en al dan niet vervroegde uittreding is gezondheid doorgaans één van de meest invloedrijke variabelen. De interpretatie van de gevonden samenhang tussen arbeidsaanbod en gezondheid is echter verre van triviaal. Deels is dit te wijten aan de complexiteit van de te onderzoeken relaties, deels aan de beschikbaarheid en de kwaliteit van empirische gegevens.

Gezondheidsproblemen kunnen de mogelijkheid om betaald werk te verrichten beperken. Omgekeerd heeft het verrichten van werk op verschillende manieren invloed op iemands geestelijke en fysieke gezondheidstoestand. Gezondheidsproblemen kunnen een direct gevolg zijn van het werk (bedrijfsongevallen, slijtage, slechte werkomstandigheden, stress), maar ook als de oorzaak buiten het werk ligt,

kunnen de aard van het werk en de omstandigheden waaronder het werk verricht wordt, van invloed zijn op de duur en de ernst van de gezondheidsproblemen. Vaak kan aan gezondheidsproblemen tegemoet worden gekomen door de inhoud van het werk, de werkomstandigheden of het aantal gewerkte uren aan te passen. Daarnaast kan werk uiteraard ook een positieve invloed op iemands gezondheid hebben, bijvoorbeeld in de zin dat een werkkring kan bijdragen aan een gestructureerder, sociaal rijker of als meer zinvol ervaren leven. Bij een waargenomen samenhang tussen gezondheid en werk zal er daarom doorgaans sprake zijn van wederzijdse causale beïnvloeding. Loopbaan en gezondheid zijn bovendien simultane uitkomsten van eerdere gebeurtenissen en van beslissingen die mensen eerder in hun leven gemaakt hebben. Het in de gezondheidseconomie populaire Grossman-model beschrijft de ontwikkeling van iemands gezondheid als uitkomst van investeringen in 'health capital', vergelijkbaar met de wijze waarop het verkrijgen van arbeidskwalificaties als investeringen in 'human capital' worden gezien. Toekomstig inkomen en welzijn hangen van beide vormen van kapitaal af. Dit gemeenschappelijk beslissingskader zorgt ervoor dat er, zelfs zonder een directe causale relatie, een samenhang is tussen loopbaan en gezondheid (en opleiding, gezinsvorming en inkomen). Overigens zijn niet alleen beslissingen van de persoon zelf van belang. Op een allocatief goed functionerende arbeidsmarkt worden banen die fysiek of psychisch belastend zijn, vaker bezet door mensen die het best tegen dergelijk werk bestand zijn. Fricties tussen werk en gezondheid kunnen daarom verschillen naar gelang de krapte van de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door de mate waarin werkgevers bereid zijn om zorg te dragen voor aangepaste arbeidsomstandigheden.

Gezondheid is bovendien een inherent moeilijk te kwantificeren begrip. Vooral als gezondheid relatief breed opgevat wordt, zoals in studies van de invloed van gezondheid op arbeidsaanbodbeslissingen, is het een containerbegrip, dat is samengesteld uit afzonderlijke aandoeningen en belemmeringen die elk op zich een gedetailleerde diagnose vereisen. Afhankelijk van de vraagstelling gaat het daarbij vaak niet zozeer om het kwantificeren van gezondheid zelf, maar van de beperkingen die iemands gezondheidstoestand inhoudt voor het kunnen verrichten van bepaalde soorten werk. Onderzoek op dit terrein moet zich daarom richten op het ontwikkelen en analyseren van alternatieve gezondheidsmaatstaven. Hierbij wordt vaak gebruik gemaakt van subjectieve – door werknemers of uitkeringsgerechtigden zelf verstrekte – informatie uit surveys, zoals een globale kwalificatie van de eigen gezondheid al dan niet in vergelijking met anderen van dezelfde leeftijd en hetzelfde geslacht of in relatie tot de mogelijkheid om betaald werk te verrichten. Daarnaast kan informatie over de gezondheidstoestand ook soms ontleend worden aan eveneens door de respondent zelf ingevulde vragenlijsten over specifieke aandoeningen en belemmeringen bij het verrichten van bepaalde handelingen. Voorbeelden van uit dergelijke gegevens afgeleide gezondheidsmaatstaven zijn de scores op basis van de Hopkins Symptom Checklist (HSCL), die in deze paragraaf gebruikt worden en het 'grade of membership'-model van Portrait en Lindeboom (1999). Bij deze laatste aanpak worden op grond van

sterftecijfers en gegevens over gezondheidsproblemen, gezondheidstypologieën afgeleid. Deze methode zou buitengewoon vruchtbaar kunnen blijken voor het ontwikkelen van werkgerelateerde gezondheidsmaatstaven, die uitdrukken in welke mate gezondheidsproblemen de mogelijke arbeidsinzet beperken. Een bijkomend probleem van het gebruik van subjectieve gezondheidsgegevens is dat deze mogelijk endogeen zijn in relatie tot de te verklaren processen. Kerkhofs en Lindeboom (1995) laten zien dat de subjectieve gegevens over de mate waarin gezondheid het verrichten van betaald werk bemoeilijkt, sterk afhangen van de arbeidsmarktpositie van de respondent. In het bijzonder blijken mensen met een WAO-uitkering hun gezondheid systematisch negatiever te beoordelen dan werkenden of werklozen. Een dergelijke vorm van endogeniteit van gezondheidsmaatstaven bemoeilijkt de interpretatie van de daarmee gevonden samenhang tussen gezondheid enerzijds en arbeidsaanbod- en uittredingsbeslissingen anderzijds. Hoewel het onderzoek op dit terrein in zekere zin nog in de kinderschoenen staat, is in de afgelopen jaren voortgang geboekt in het verzamelen van relevante gegevens. Met het oog op het onderzoek naar arbeidsaanbod en gezondheid is in de Verenigde Staten het *Health and Retirement Survey* (HRS) opgezet. In navolging daarvan is in Nederland het CERRA-panel georganiseerd, genoemd naar het inmiddels opgeheven *Center for Economic Research on Retirement and Ageing*, aan de Rijksuniversiteit Leiden. Ook verzorgt het CBS sinds enige jaren het *Permanent Onderzoek Leefsituaties* (POLS), waarvan gezondheid een belangrijke component vormt. In het vervolg van deze paragraaf wordt een beeld gegeven van de samenhang tussen gezondheid en werk aan de hand van gegevens uit de twee golven van het CERRA-panel. Subaragraaf 5.3.2 gaat in op de relatie tussen gezondheid en individuele kenmerken als geslacht en leeftijd. De relatie tussen werk, werkomstandigheden en gezondheid is het onderwerp van psubaragraaf 5.3.3. Hierin wordt ook een multivariate analyse gepresenteerd van enkele gezondheidsmaatstaven in relatie tot de in paragrafen 3.2 en 3.3 besproken kenmerken. De relatie tussen gezondheid en de deelname aan het arbeidsproces komt vervolgens aan de orde in paragraaf 3.4. Tenslotte wordt in paragraaf 3.5 kort ingegaan op de causaliteit in de relatie tussen werk en gezondheid.

5.3.2 GEZONDHEID EN BEPERKINGEN

In de eerste helft van de jaren negentig werd bij de vakgroep Algemene Economie van de Rijksuniversiteit Leiden met een subsidie van NESTOR het CERRA-survey ontwikkeld. De doelstelling was een panelbestand te organiseren, dat inzicht zou geven in arbeidsmarktpositie en inkomen van ouderen in Nederland. Bij de CERRA-onderzoeksgroep is daarbij de nadruk meer specifiek gelegd op het in kaart brengen van de motieven die een rol spelen bij beslissingen over al dan niet vervroegde uittreding. Dankzij een aanvullende subsidie van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) is het panel daarom uitgebreid tot hoofdkostwinners in de leeftijdscategorie van 43 tot 63 jaar. Onder een aselecte steekproef van hoofdkostwinners werden mondelinge interviews afgenomen, met

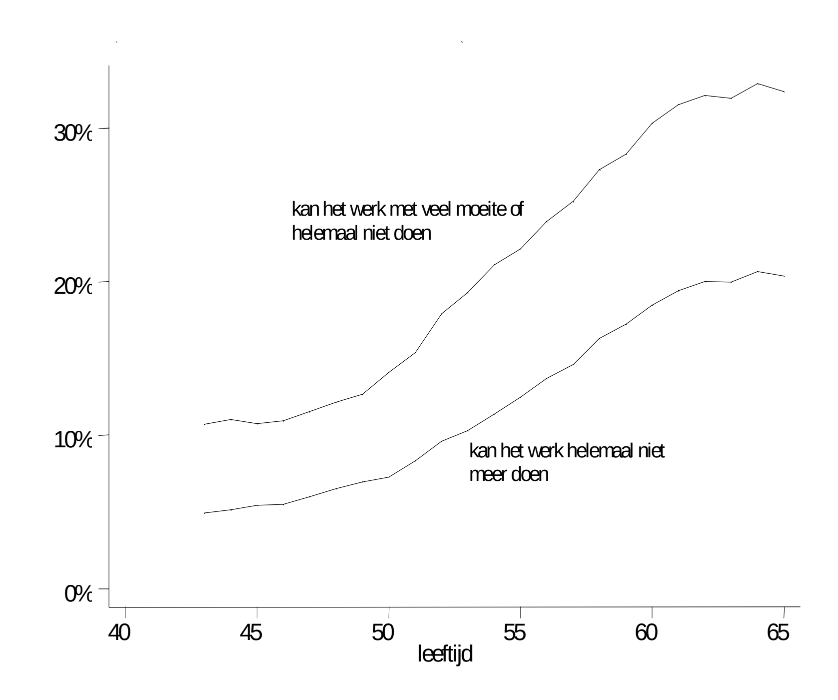
afzonderlijke vragenlijsten voor werkenden, werklozen, arbeidsongeschikten, vutters en zelfstandigen. Daarnaast lieten de enquêteurs een schriftelijke vragenlijst achter met daarin onder andere meer gedetailleerde vragen over gezondheid. Naast de hoofdkostwinner werd ook een eventueel in het huishouden levende partner ondervraagd. Ook dit interview vond eveneens deels mondeling, deels schriftelijk plaats. De enquête werd in de laatste maanden van 1993 afgenomen en in 1995 werden de respondenten uit de eerste golf opnieuw benaderd met enigszins aangepaste vragenlijsten. Voor de tweede golf was de respons 73 procent en werden geen huishoudens bijgetrokken. In 1994 werd bovendien een enquête gehouden onder werkgevers, waarbij zoveel mogelijk werd uitgegaan van een koppeling aan werknemers in het persoonsbestand uit 1993. De eerste golf bevat 8103 respondenten in 4727 huishoudens, de tweede golf 5790 respondenten in 3460 huishoudens. In deze paragraaf worden gegevens uit beide golven gebruikt. Bij de beschrijvende cross-sectionele analyses wordt de eerste golf gebruikt.

Om een goed beeld te krijgen van de overwegingen die een rol spelen bij beslissingen over werk en pensionering omvat het CERRA-survey naast een uitgebreid blok vragen over arbeidsverleden en inkomen, ook een reeks vragen over gezondheid. Allereerst betreft dit een aantal directe vragen naar gezondheid in algemene zin en in relatie tot de mogelijkheid om betaalde arbeid te verrichten. Daarnaast werd bij vragen over baanveranderingen, zoeken naar werk, deeltijdwerk en stoppen met werken gevraagd of en in welke zin gezondheid daarbij een rol speelt of speelde. In het schriftelijk deel van de enquête werd een aantal uitgebreidere vragen over gezondheidsproblemen en het gebruik van medische voorzieningen opgenomen. Eén van deze vragen is de Hopkins Symptom Checklist. Dit is een gevalideerde vragenlijst die het mogelijk maakt een gezondheidsscore uit te rekenen, die een goede indicator blijkt van een verhoogde kans op gezondheidsproblemen, zowel van psychische als somatische aard.

Bijna driekwart van de respondenten beoordeelt zijn of haar gezondheid ‘over het algemeen’ als goed of zeer goed. Slechts 3 procent vindt deze slecht en 8 procent soms goed en soms slecht. In relatie tot het verrichten van betaald werk is het oordeel daarentegen minder positief. Gevraagd naar de mate waarin gezondheid de respondenten bij hun werk belemmert, geeft ruim één op de tien respondenten aan het werk in het geheel niet meer te kunnen doen. Nog eens 12 procent zegt slechts met veel moeite te kunnen werken. Figuur 5.1 laat zien hoe deze percentages variëren met de leeftijd van de respondenten.[1] Het deel van de respondenten dat zegt om gezondheidsredenen het werk helemaal niet te kunnen doen is 5 procent bij 43-jarigen, maar al twee keer zo groot bij 52-jarigen en ligt boven de 20 procent bij respondenten van 63 jaar en ouder. Ook het percentage respondenten dat het werk slechts met veel moeite kan doen neemt toe met het stijgen der jaren: van nog geen 6 procent voor respondenten jonger dan 50 verdubbelt het naar 12 procent bij respondenten ouder dan 60. Zoals figuur 3.1 laat zien stijgt het percentage respondenten dat het werk niet of slechts met veel

moeite kan verrichten van 10 procent bij 43-jarigen naar 30 procent bij respondenten van 60 of ouder.

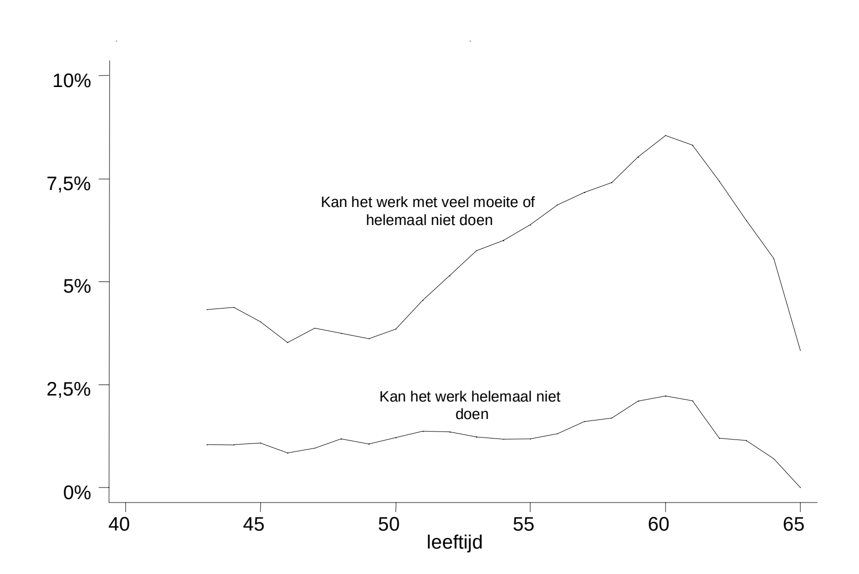
Figuur 5.1 Percentage respondenten met gezondheidsproblemen



Naarmate de problemen ernstiger worden of langer aanhouden zal een deel van de werkenden met gezondheidsproblemen de arbeidsmarkt verlaten. Uit eerder onderzoek blijkt dat vooral in de leeftijdscategorie van 50 tot 60 jaar de uitstroomkans richting arbeidsongeschiktheid en VUT -regelingen een sterke positieve samenhang met leeftijd vertoont (Hebbink et al. 1996). Zoals in figuur 5.2 te zien is, vertaalt dit zich vanaf 60 jaar zelfs in een afname van het aandeel werkende respondenten dat niet of slechts met veel moeite werk kan verrichten. Het percentage werkenden dat vanwege gezondheidsproblemen (eigenlijk) helemaal niet kan werken schommelt rond de 1 procent en is maximaal 2 procent, bij 60-jarigen. Het percentage werkenden dat met veel moeite het werk kan doen stijgt van 3 procent bij 43-jarigen tot ruim 6 procent bij 60-jarigen, maar vertoont eveneens een dalende tendens vanaf 60. Gezondheid blijkt dus een belangrijke determinant van arbeidsdeelname, maar ook bij degenen die werken heeft in de leeftijdscategorie van 50 tot 60 jaar ruim één op de twintig werkenden om gezondheidsredenen ernstige problemen met het verrichten van hun werk. Overigens moet bij het leeftijdspatroon in de figuren 3.1 en 3.2 bedacht worden dat deze naast een zuiver leeftijdseffect ook verschillen tussen geboortecohorten kunnen omvatten. Deze kunnen het gevolg zijn van verschillen in leefwijze tussen generaties. Ook blijken

voedingspatronen en gezondheidsproblemen in de jeugdjaren van grote invloed te zijn op de latere gezondheidsontwikkeling. In Kerkhofs en Lindeboom (1997) wordt een econometrisch model geschat waarin het mogelijk is de leeftijdspatronen in gezondheid te corrigeren voor cohorteffecten. De resultaten van deze analyse geven aan dat mensen die in de Tweede Wereldoorlog geboren zijn, gemiddeld minder gezond zijn dan eerdere en latere cohorten. (In de hier gebruikte gegevens betreft dat respondenten van 50 tot 55 jaar oud.) Bovendien gaat het hier om een subjectieve beoordeling van gezondheidsproblemen. Het is denkbaar dat oudere werknemers in hun oordeel de bij hun leeftijd behorende beperkingen verdisconteren.

Figuur 5.2 Percentage werkende respondenten met gezondheidsproblemen



De cijfers in figuur 5.2 betreffen werkenden tussen de 43 en 65 jaar. Verwacht mag worden dat deze percentages bij de jongere leeftijdsgroepen lager zijn. Een indicatie hiervan geven de resultaten van een door de *European Foundations for the Improvement of Living and Working Conditions* uitgevoerde enquête uit 1996 (Paoli 1997). In dit onderzoek zijn 15.800 werkenden uit de 15 lidstaten van de EU ondervraagd over hun werk. Van de respondenten gaf 10 procent aan dat zij moeite hadden met werken vanwege gezondheidsproblemen (bij de Nederlandse respondenten was dit 8 procent). Dit percentage vertoont een sterk positief verband met leeftijd: van 5 procent bij de werkenden van 15 tot 25 jaar stijgt dit tot 11 procent van de werkenden van 45 tot 55 jaar en 18 procent onder werkenden van 55 jaar en ouder.

Tabel 5.3 laat zien hoe gezondheid met een aantal andere individuele kenmerken samenhangt. In de eerste kolom staat het percentage respondenten dat zijn of haar algehele gezondheidstoestand goed of zeer goed vindt. In de tweede en derde kolom staan de percentages respondenten die vanwege hun gezondheid het werk slechts met veel moeite, respectievelijk niet kunnen doen. Zoals gezegd kenschetst ongeveer driekwart van de respondenten hun algemene gezondheid als goed of zeer goed. Dit percentage is lager naarmate respondenten ouder zijn en hun afgeronde dagopleiding een lager niveau heeft. Opvallend is dat mannen en vrouwen in dit opzicht even gezond zijn. Bekend is dat vrouwen gemiddeld ouder worden dan mannen. Dat wil echter niet zeggen dat hun gezondheidstoestand onder vergelijkbare omstandigheden beter is dan die van mannen. Uit onderzoek blijkt dat mannen en vrouwen verschillen in het soort aandoeningen waarmee zij te maken krijgen. Mannen zijn oververtegenwoordigd bij aandoeningen die in sterkere mate levensbedreigend zijn, zoals kanker en hart- en vaatziekten.

Tabel 5.3 Gezondheid naar persoonskenmerken
(% van alle respondenten in eerste golf)

	Gezondheid in het algemeen goed of zeer goed	Kost veel moeite om werk te verrichten	Door gezondheid onmogelijk werk te verrichten	Aantal
Allen	74,2	10,1	13,3	7708
Geslacht				
man	74,4	9,6	13,6	3899
vrouw	74,0	10,6	13,0	3809
Leeftijd				
41 t/m 45	83,5	5,9	4,9	630
46 t/m 50	79,2	6,5	6,5	1228
51 t/m 55	74,4	9,7	11,0	2157
56 t/m 60	70,3	12,0	17,8	2492
61 t/m 65	72,1	12,6	20,0	1201
Opleiding				
geen	58,5	12,3	26,2	212
laag algemeen	63,5	13,8	22,1	1588
laag beroeps	72,7	10,5	13,5	1949
middelbaar algemeen	77,3	8,4	9,8	1199
middelbaar beroeps	77,6	9,7	11,3	1088
hoog algemeen	83,3	6,5	9,3	347
hoog beroeps	83,3	7,9	8,4	1046
wetenschappelijk	85,7	7,3	4,7	279

Bij de mate waarin gezondheidsproblemen het verrichten van werk bemoeilijken, zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen eveneens klein en statistisch niet significant. Ook bij de relatie tussen de hoogst voltooide dagopleiding en het voorkomen van gezondheidsbeperkingen zien we een zelfde patroon terug als bij de algemene gezondheidsconditie. Onder de respondenten zonder afgeronde dag-

opleiding is ruim een kwart niet in staat zijn of haar werk te doen, bij respondenten met een wetenschappelijke opleiding is dat voor slechts één op de twintig het geval.

Tabel 5.4 laat zien hoe de samenhang tussen gezondheidsbelemmeringen en geslacht en leeftijd verschilt tussen werkenden en niet-werkenden. De tabel geeft het percentage van de respondenten dat zegt dat om gezondheidsredenen het verrichten van werk niet of slechts met veel moeite mogelijk is. De eerste twee kolommen hebben betrekking op alle mannen en vrouwen in de steekproef. De derde en vierde kolom geven de percentages voor uitsluitend de respondenten met een betaalde werkkring. Zoals figuren 3.1 en 3.2 al lieten zien ligt het percentage met gezondheidsbeperkingen bij de werkenden aanmerkelijk lager. Het aandeel respondenten met gezondheidsbeperkingen is bij werkende mannen iets hoger dan bij werkende vrouwen. Onder alle respondenten bijeen genomen was dit omgekeerd.

Tabel 5.4 Percentage mensen waarvoor verrichten van betaald werk door gezondheidsproblemen niet of slechts met veel moeite mogelijk is

	Allen		Werkenden	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Leeftijd				
41 t/m 45	9,2	12,6	4,4	4,2
46 t/m 50	9,4	16,1	3,6	3,6
51 t/m 55	19,4	22,0	6,2	6,5
56 t/m 60	29,8	29,8	9,9	5,8
61 t/m 65	31,2	35,8	5,9	13,8
Totaal	23,2	23,6	6,5	5,4

De verschillen in tabel 5.4 zijn interessant met het oog op de ontwikkeling van de arbeidsdeelname in de komende decennia. Verwacht wordt dat de arbeidsdeelname van vrouwen verder zal toenemen. Ook gaan oudere werknemers een groter deel van de potentiële beroepsbevolking uitmaken en lijkt het overheidsbeleid zich te richten op een stijging van de participatiegraad van werknemers van 55 jaar en ouder. Als we bereid zijn te veronderstellen dat binnen elke leeftijds- en geslachtscategorie in tabel 5.4 het percentage mensen met gezondheidsproblemen niet verandert, kan doorgerekend worden wat de gevolgen zijn van verwachtte veranderingen in de samenstelling van de (potentiële) beroepsbevolking. In tabel 5.5 zijn deze ontwikkelingen weergegeven voor de prognoses in het *Global Competition* scenario van het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Centraal Planbureau (CBS en CPB 1997).

Tabel 5.5 Ontwikkeling van percentage mense dat niet of met veel moeite werk kan verrichtenin het Gobal Competition Scenario

	1995	2000	2010	2020
Beroepsbevolking 40-65 jaar				
mannen	5,3	5,5	5,7	6,0
vrouwen	4,8	5,0	5,2	5,8
totaal	5,1	5,3	5,5	5,9
Potentiële beroepsbevolking 40-65 jaar				
mannen	17,6	18,1	19,0	20,2
vrouwen	21,5	21,8	22,6	23,7
totaal	19,5	20,0	20,8	22,0

Onder genoemde veronderstellingen stijgt het percentage mensen dat door gezondheidsproblemen niet of slechts met veel moeite kan werken in de beroepsbevolking van 40 tot 65 jaar oud met 15 procent en in de potentiële beroepsbevolking van 40 tot 65 jaar met 12 procent. De andere twee langetermijnscenario's van CBS en CPB leiden tot vrijwel dezelfde resultaten, ondanks het feit dat de onderliggende veronderstellingen over economische groei en het terugdringen van uittredingsregelingen sterk uiteenlopen. Het is overigens niet waarschijnlijk dat het percentage mensen met gezondheidsproblemen binnen elke van de in tabel 5.4 onderscheiden categorieën niet verandert. Ten eerste zal een grotere arbeidsdeelname – vooral bij ouderen – leiden tot een gemiddeld groter aandeel werknemers met gezondheidsrisico: de percentages in de beroepsbevolking zullen zich bewegen in de richting van die in de potentiële beroepsbevolking. Daar staat tegenover dat een toename van de gezondheidsproblemen onder werknemers kan leiden tot aanpassingen in werkomstandigheden en werkbelasting. Bovendien verschilt de populatie in 2020 van die in 1995 met betrekking tot een aantal andere voor gezondheid relevante kenmerken, zoals opleiding en leefstijl. Voor het effect van de verandering van het opleidingsniveau kunnen net als hierboven projecties worden bepaald op basis van de langetermijnscenario's van CBS en CPB. Onder de veronderstelling dat het percentage mensen met gezondheidsproblemen binnen naar geslacht en opleidingsniveau onderscheiden deelpopulaties constant blijft, volgt voor het *Global Competition* scenario dat het percentage mensen dat door hun gezondheidsconditie niet of slechts met veel moeite kan werken in de potentiële beroeps-bevolking van 40 tot 65 jaar licht zal dalen: van 22,1 procent in 1995 naar 21,0 procent in 2020. Door zelfregulering en selectie blijft dit percentage onder de werkenden tussen 1995 en 2020 nagenoeg stabiel. Dit is het gevolg van het feit dat de grote verschillen in gezondheid tussen de opleidingsniveaus in tabel 5.3 goeddeels verdwijnen als we ons tot de werkenden beperken. Opnieuw geven de andere langetermijnscenario's nagenoeg dezelfde projecties.

Naast de subjectieve gezondheidsmaatstaven in tabellen 5.3 en 5.4is in het CERRA-panel ook een aantal vragen gesteld over een reeks van aandoeningen en ervaren beperkingen. Van deze vragen maakt de Hopkins Symptom Checklist (HSCL) deel

uit. Deze vragenlijst bestaat uit 57 vragen naar lichamelijke en psychische klachten. De respondent moet aangeven of hij of zij daarvan in de voorafgaande week last heeft gehad. De antwoordcategorieën zijn bij elke vraag 'helemaal niet', 'een beetje', 'nogal' en 'heel erg'. Aan deze antwoorden worden score 0, 1, 2 respectievelijk 3 toegekend. Van alle 57 onderdelen worden de scores opgeteld en deze totaalscore wordt herleid tot een 7-puntschaal. Deze gezondheidsmaatstaf is gevalideerd aan de hand van afzonderlijke klinisch onderzoeken. De betrouwbaarheid en het onderscheidend vermogen van deze maatstaf komen als zeer goed naar voren voor het vaststellen van psychoneurotische en lichamelijke aandoeningen. Op basis van de HSCL-vragen kan ook een psychische en een somatische deelscore worden bepaald. De psychische score is net als de totale score gedefinieerd op een 7-puntschaal, de somatische HSCL-score is gedefinieerd op een 4-puntschaal (zie Luteijn et al. 1990 voor een verdere toelichting op de HSCL-vragenlijst).

In tabel 5.6 zijn de HSCL-scores afgezet tegen opleiding, geslacht en leeftijd. Van de totale HSCL-score en de psychische deelscore is het percentage respondenten weergegeven dat score 5, 6 of 7 had, van de somatische score het percentage respondenten met score 4. Het bovenste deel van de tabel heeft betrekking op alle respondenten, het onderste deel op de respondenten met een betaalde baan. De relatie tussen het percentage van de respondenten met een hoge HSCL-score (een hoge kans op gezondheidsproblemen) en het opleidingsniveau vertoont een sterke overeenkomst met het beeld dat uit tabel 5.3 naar voren kwam. De positieve correlatie tussen opleidingsniveau en gezondheid geldt zowel voor de algemene, de psychische als de somatische score. Bij de psychische score zijn de verschillen tussen lager beroeps, middelbaar beroeps, middelbaar algemeen en hoger algemeen onderwijs zeer klein. Respondenten met een betaalde werkkring zijn ook volgens de HSCL-scores gezonder dan niet-werkenden. Dit verschil is bij de somatische HSCL-score groter dan bij de psychische score.

Tabel 5.6 Verhoogde kans op aandoeningen (HSCL-score), psychische aandoeningen (HSCL- psychisch) of fysieke aandoeningen (HSCL-somatisch)

	HSCL	HSCL psychisch	HSCL somatisch	Aantal respondenten
Alle respondenten	15,9	12,6	9,6	7610
Geslacht				
Man	12,8	11,0	7,0	3856
vrouw	19,1	14,4	12,4	3754
Leeftijd				
41 t/m 45	13,5	10,6	5,1	624
46 t/m 50	13,6	11,0	6,6	1213
51 t/m 55	18,5	14,8	11,1	2132
56 t/m 60	16,4	13,4	10,8	2460
61 t/m 65	13,8	10,0	9,7	1181
Opleiding				
geen	25,4	19,5	15,6	209
Laag algemeen	20,5	15,5	15,3	1564
Laag beroeps	16,3	12,6	10,2	1935
middelbaar algemeen	14,8	11,4	7,3	1179
middelbaar beroeps	14,4	12,0	9,1	1078
hoog algemeen	11,9	12,5	4,7	337
hoog beroeps	12,5	10,9	5,3	1031
wetenschappelijk	8,7	7,2	3,4	277
Werkenden	10,4	9,1	4,4	3429
Geslacht				
Man	8,7	8,1	3,2	2227
Vrouw	13,6	10,9	6,7	1202
Leeftijd				
41 t/m 45	8,9	7,3	2,2	462
46 t/m 50	10,5	8,9	4,5	809
51 t/m 55	11,1	10,1	5,2	1172
56 t/m 60	10,7	9,5	4,7	859
61 t/m 65	6,3	4,2	2,5	127
Opleiding				
Geen	19,7	14,5	8,5	61
Laag algemeen	11,9	9,4	8,6	446
Laag beroeps	10,9	9,6	4,9	800
Middelbaar algemeen	10,9	9,6	3,5	521
Middelbaar beroeps	9,9	8,8	4,5	586
hoog algemeen	9,1	10,5	1,7	176
hoog beroeps	9,5	8,2	3,1	633
Wetenschappelijk	6,3	6,1	1,0	206

Anders dan bij het opleidingsniveau geeft de uitsplitsing van de HSCL-scores naar geslacht en leeftijd een ander beeld dan uit tabellen 5.3 en 5.4 naar voren kwam. Bij elk van de drie HSCL-maatstaven ligt het percentage vrouwen met een hoge score significant boven dat van mannen. Deze verschillen blijven bestaan als we corrigeren voor het verschil in gemiddeld opleidingsniveau tussen mannen en vrouwen. Bij de psychische score verdwijnt dit verschil als daarnaast rekening wordt gehouden met het verschil in de mate waarin mannen en vrouwen aan het arbeidsproces deelnemen. Voor de somatische HSCL-score is dit niet het geval. Binnen de deelsteekproef van de respondenten met een betaalde werkkring is er

tussen mannen en vrouwen met een gelijk opleidingsniveau geen verschil meer in hun somatische HSCL-score. Onder de respondenten zonder betaalde werkkring blijft ook na correctie voor verschillen in opleidingsniveau het percentage met een hoge somatische HSCL-score bij vrouwen hoger dan bij mannen. Een mogelijke interpretatie van dit verschil is dat voor vrouwen fysieke klachten eerder aanleiding zijn om zich uit het arbeidsproces terug te trekken dan voor mannen.

Bij de drie HSCL-scores is het leeftijdspatroon dat van een bergparabool. Dit geldt zowel voor de totale steekproef als voor de deelsteekproef van werkende respondenten. De gezondheidsklachten nemen aanvankelijk toe met het stijgen der jaren, maar boven de 55 jaar neemt het percentage met een hoge HSCL-score weer af. In Kerkhofs en Lindeboom (1997) wordt beargumenteerd dat dit in belangrijke mate een cohorteffect is. Deze conclusie wordt bevestigd door de panelregressies die in paragraaf 5.3.5 worden besproken.

Tabel 5.7 Gezondheidsindicatoren naar arbeidsmarktstatus

	Algemene gezondheid goed of zeer goed	Gezondheid beperkt werk totaal of zeer ernstig	HSCL	HSCL psychisch	HSCL Somatisch	Aantal respondenten
werkend in loondienst	83,8	5,7	10,6	9,2	4,3	2990
werkloos	72,4	19,4	15,7	16,0	8,8	199
arbeidsongeschikt	30,6	92,1	39,3	28,6	28,6	892
VUT/pensioen	85,3	16,4	7,8	6,5	3,9	999
zelfstandige	80,9	8,8	9,1	8,3	4,8	476
overig	72,5	28,2	19,1	14,6	13,0	2152
Totaal	74,2	23,47	15,9	12,6	9,6	7708

In tabel 5.7 zijn de verschillende gezondheidsmaatstaven afgezet tegen de arbeidsmarktpositie van de respondenten. Arbeidsongeschikten hebben volgens alle maatstaven gemiddeld de slechtste gezondheidsconditie. Het verschil met de andere respondenten is het grootst bij de twee op directe vragen gebaseerde maatstaven. Bij deze maatstaven is het gevaar het grootst dat zij vertekend zijn in de richting van sociaal wenselijke antwoorden. Daar kan tegen ingebracht worden dat de HSCL-scores indicatoren zijn van de algemene gezondheidstoestand van een respondent en niet ontworpen zijn om problemen bij het verrichten van betaald werk te meten. Respondenten die gepensioneerd zijn of van een VUT-regeling gebruik maken beoordelen hun gezondheid gemiddeld genomen vaker als goed of zeer goed dan de andere respondenten. Ook bij de HSCL-scores komt deze groep respondenten er het best uit. Desondanks zegt één op de zes respondenten uit deze groep dat hun gezondheid het verrichten van betaald werk niet of slechts met veel moeite mogelijk maakt. Het is overigens goed mogelijk dat bij de beslissing om van een VUT-regeling gebruik te maken de overweging een rol speelt dat het verstandig kan zijn geheel of gedeeltelijk met werken te stoppen als de gezondheid nog goed is. In die zin kan bij de uittredingsbeslissing vooruitgelopen worden op gezondheidsproblemen die zouden ontstaan als nog enige tijd op hetzelfde tempo of

onder dezelfde omstandigheden wordt doorgewerkt. Opvallend is verder dat de categorie overige ook een hoog percentage mensen bevat die vanwege hun gezondheid niet of slechts met veel moeite betaald werk kunnen verrichten. Vooral bij de somatische HSCL-score is bij deze groep gemiddeld hoog.

5.3.3 GEZONDHEID EN WERK

In deze paragraaf worden de gezondheidsmaatstaven gerelateerd aan baankenmerken en werkomstandigheden. In tabel 5.8 zijn het percentage respondenten dat om gezondheidsredenen sterk beperkt is in het verrichten van werk en de percentages met hoge HSCL-scores afgezet tegen een aantal baankenmerken. In de bouw is het percentage werknemers met ernstige gezondheidsbeperkingen het hoogst. De HSCL-scores liggen in de bouw echter onder het gemiddelde. Afgaande op deze scores is dit de bedrijfstak met de minste psychische klachten en eerder minder dan meer gezondheidsklachten van fysieke aard. Deze discrepantie kan het gevolg zijn van de hogere fysieke eisen die aan werknemers in de bouw worden gesteld. Werknemers die minder dan twintig uur per week werken hebben er minder dan gemiddeld last van dat hun gezondheid werken belemmert. Het tegendeel geldt voor werknemers met een lange deeltijdbaan, gedefinieerd als een baan met een omvang van minstens 20 en hoogstens 34 uur per week. Opvallend is dat de HSCL-scores bij werknemers met een korte deeltijdbaan gemiddeld het hoogst zijn. Ook bij werknemers met een lange deeltijdbaan liggen deze scores boven het gemiddelde. Gezondheid kan daarom wel degelijk een belangrijke reden zijn geweest om minder uren te gaan werken, maar dit lijkt pas bij een korte deeltijdbaan het gevoel te geven dat het werk niet door gezondheidsproblemen gehinderd wordt. Daarnaast kunnen werknemers met een lange deeltijdbaan een voltijdbaan als norm blijven beschouwen en zich vanuit dat perspectief in hun werken belemmerd voelen, ook als dit bij het feitelijk gewerkte aantal uren niet langer het geval is.

In het bedrijfsleven hebben werknemers minder last van gezondheidsbeperkingen dan bij de overheid. Dit komt echter niet tot uitdrukking in gemiddeld hogere HSCL-scores. Werknemers in commerciële en dienstverlenende beroepen hebben een grotere kans op fysieke en psychische gezondheidsklachten. Ook bij de administratieve beroepen is het percentage respondenten met een hoge psychische HSCL-score hoger dan gemiddeld. Bij beroepen op middelbaar niveau en ‘white collar’ werk op laag niveau is de psychische HSCL-score hoger dan gemiddeld. De somatische score is vooral hoog bij banen die gekarakteriseerd kunnen worden als laag niveau ‘blue collar’ werk.

Tabel 5.8 Gezondheidsbeperking en hoge kans op aandoeningen naar sector- en baankenmerken

	Door gezondheid kost werk veel moeite of is onmogelijk	HSCL	HSCL psychisch	HSCL somatisch	Aantal respondenten
Bedrijfssector					
landbouw, industrie	6,8	10,8	10,1	5,0	662
nutsbedrijven, kwartair	5,9	10,3	8,9	4,4	1568
bouw	8,7	5,8	4,5	3,5	207
handel	6,9	14,5	11,5	5,7	525
transport	5,0	5,6	6,9	2,3	181
bank en verzekering	3,5	8,9	8,1	2,9	317
Voltijd/deeltijd					
deeltijd kort (< 20 uur)	4,6	16,4	11,2	7,2	474
deeltijd lang (20-34 uur)	7,0	12,6	10,7	5,0	527
fulltime (>34 uur)	5,8	8,7	8,4	3,5	1866
Leidinggevend					
nee	5,6	12,4	10,7	5,1	1954
1 t/m 9 personen	6,1	9,5	8,3	4,2	672
10 of meer personen	5,4	5,4	5,5	2,0	523
Particulier/privaat					
particulier bedrijf	5,3	10,7	9,4	4,1	2055
(semi) overheidsinstelling	6,3	10,4	9,1	4,9	1094
Beroep					
vakspecialist	5,0	8,6	7,7	2,8	1089
administratief	5,1	9,9	10,1	3,6	585
commercieel	6,1	14,5	11,5	7,6	228
dienstverlenend	5,1	13,9	10,3	7,6	389
industrieel	7,4	11,3	9,1	4,9	679
Beroepsniveau					
midden (ref.)	5,3	11,8	12,6	4,9	190
hand-laag	6,6	12,7	9,7	6,2	1064
hoofd-laag	5,9	11,0	11,4	4,7	408
hand-hoog	7,1	8,3	8,5	3,7	84
hoofd-hoog	4,8	8,9	8,0	2,9	1403
Baanduur					
0-5 jaar	5,1	11,0	8,8	3,5	572
5-10 jaar	4,9	10,5	7,0	6,9	465
10-15 jaar	7,1	9,4	9,6	4,6	505
15-25 jaar	5,8	11,7	10,4	4,7	999
25+ jaren	7,1	8,9	8,3	3,0	878
Alle werkenden	6,1	10,4	9,1	4,4	3460

Het valt op dat bij de HSCL-scores de verschillen soms groot zijn, maar dat dit in veel mindere mate geldt voor het percentage van de werkenden dat zegt om gezondheidsreden beperkt te zijn in het verrichten van betaald werk. Dit lijkt vooral te weerspiegelen dat in de praktijk voor gezondheidsproblemen een oplossing wordt gezocht. Hetzij door te stoppen met werken, hetzij door de werkomstandigheden of het aantal gewerkte uren aan te passen.

In tabel 5.9 zijn de gezondheidsmaatstaven afgezet tegen een aantal werkomstandigheden. De respondenten zijn voor elk van de werkomstandigheden gevraagd aan te geven of deze vaak, soms of niet op hun werk van toepassing zijn. Onder werk met de genoemde werkomstandigheden wordt hier verstaan dat deze omstandigheden vaak van toepassing zijn. Bij de fysiek belastende werkomstandigheden ligt het percentages werkenden met hinder van hun gezondheid boven het gemiddelde. Dat geldt ook voor werknemers die werk verrichten dat zij als ‘vaak geestelijk vermoeiend’ ervaren. Bij deze banen zijn de HSCL-scores hoger dan gemiddeld. Merk op dat ruim één van de drie werkenden zijn werk vaak geestelijk vermoeiend vindt. Banen die vaak een geestelijke inspanning vereisen, wijken bij geen van de maatstaven af van het gemiddelde. Ook bij werknemers die zeggen nooit in eigen tempo te kunnen werken komen gezondheidsklachten gemiddeld vaker voor en is met name de psychische HSCL-score hoog.

Tabel 5.9 Gezondheidsbeperkingen en verhoogde kans op aandoeningen naar werkomstandigheden en tevredenheid

	Door gezondheid kost werk veel moeite of is onmogelijk	HSCL	HSCL Psychisch	HSCL somatisch	Aantal respondenten
Kan nooit in eigen tempo werken	9,7	14,7	13,3	5,2	310
Werk waarbij u vaaksmerig wordt	11,5	12,0	11,4	6,5	418
Gevaarlijk werk	9,4	12,0	11,0	5,7	192
Werkt vaak met gevaarlijke stoffen	12,9	7,1	6,8	5,1	171
Lichamelijk zwaar werk	12,6	14,9	12,8	7,9	595
Moet zware dingen tillen	12,0	11,8	9,7	6,6	391
Moet vaak knielen of bukken	8,5	11,7	10,3	6,0	926
Werk is vaak geestelijk vermoeiend	11,4	13,4	11,4	6,2	1190
Vereist vaak geestelijke inspanning	6,4	10,4	9,0	4,1	2321
Moet vaak sterk geconcentreerd werken	6,4	9,9	8,9	3,9	2235
Heeft het vaak te druk op werk	8,4	11,8	10,4	4,7	1376
Wordt vaak verwacht dat u overwerkt	6,3	8,6	7,1	2,9	999
Werk op onregelmatige tijden	7,0	10,4	9,7	4,0	1026
Wil minstens 1 dag per week korter werken	7,5	10,3	9,9	5,2	705
Ontevreden over:					
de werkbelasting	18,4	20,0	18,7	8,2	288
de werkomstandigheden	17,6	23,6	20,3	10,8	159
aantal uren	12,4	13,8	14,2	7,0	241
tijdstippen waarop u moet werken	13,1	23,5	23,2	9,5	99
Werkt in deeltijd vanwege gezondheid	31,3	27,1	18,0	17,0	99
Werkt in deeltijd om het rustiger aan te doen	11,9	12,5	9,3	8,1	101
Alle werkenden	6,1	10,4	9,1	4,4	3460

Werknemers die minstens één dag per week korter willen werken, zeggen vaker dan gemiddeld dat zij door hun gezondheid in hun werk worden gehinderd. De HSCL-scores zijn bij deze groep overigens maar weinig hoger dan gemiddeld. Bij het verklaren van ziekteverzuim blijkt dat tevredenheid met het werk één van de belangrijkste voorspellers is (zie bijv. Fouarge et al. (1999)). Om die reden is in tabel 5.9 ook een aantal ontevredenheidsmaatstaven opgenomen. Ontevredenheid over werkbelasting en werkomstandigheden blijken het sterkst gecorreleerd te zijn met de kans dat gezondheidsproblemen het verrichten van betaald werk ernstig hinderen. De HSCL-scores zijn het hoogst bij respondenten die ontevreden zijn over de werkomstandigheden en de tijdstippen waarop gewerkt moet worden. Werknemers bij wie de gezondheid een belangrijke reden was om in deeltijd te werken, geven vijf keer zoveel als gemiddeld aan dat zij ervaren dat gezondheid hun werk ernstig belemmert. Ook de HSCL-scores zijn bij deze groep werknemers zeer hoog.

In het voorafgaande zijn de gezondheidsmaatstaven telkens tegen één van de persoonlijke eigenschappen of kenmerken van het werk afgezet. Aangezien deze onderling gecorreleerd kunnen zijn, is het goed de maatstaven met behulp van een multivariate analyse te onderzoeken. Voor dit doel is voor elk van de gezondheidsmaatstaven (die op individueel niveau 0/1-variabelen zijn) een logit-model geschat. Hierbij zijn de gegevens uit beide golven van het CERRA-panel gebruikt. Om met deze panelstructuur rekening te houden is het model geschat als een *Generalized Linear Model* met correlaties tussen de waarnemingen die op dezelfde persoon betrekking hebben.[2] De geschatte coëfficiënten staan in tabel 5.10. Zij bevestigen een deel van de eerder constateringen. Zo blijken mannen en vrouwen niet te verschillen in de mate waarin betaald werk door gezondheidsklachten wordt gehinderd. Evenmin is er een significant verschil bij de psychische HSCL-score. Wel hebben vrouwen vaker een hoge somatische score. Respondenten met een op hetzelfde adres woonachtige partner blijken volgens alle drie de maatstaven significant gezonder. De samenhang met het opleidingsniveau is vooral sterk bij de somatische HSCL-score. Bij de psychische score wordt geen significant verschil gevonden tussen de opleidingsniveaus. Van de onderscheiden werkomstandigheden hangt vooral werk dat vaak geestelijk vermoeiend is sterk samen met gezondheidsproblemen. Gezondheidsklachten komen significant vaker voor bij werkenden die ontevreden zijn over de werkbelasting of de werkomstandigheden. De grotere belasting die het gevolg is van overwerk lijkt echter geen oorzaak van gezondheidsproblemen. Op de huidige krappe arbeidsmarkt blijken bedrijven steeds minder goed in staat numerieke flexibiliteit te realiseren met aanstellingen voor bepaalde tijd, uitzendwerk of oproepcontracten. Daardoor nemen de interne vormen van arbeidsflexibiliteit, waaronder overwerk, in belang toe (Fouarge et al. 1999). Deze toename betreft vooral betaald overwerk. Mensen die vaak moeten overwerken blijken op grond van de HSCL-scores in tabel 5.9 en de geschatte coëfficiënten in tabel 5.10 gezonder dan de gemiddelde werkende. Dat deze vorm van toegenomen belasting geen negatieve gezondheidsgevolgen lijkt te hebben, kan het gevolg zijn van het feit dat overwerk goeddeels op basis van vrijwilligheid en met goede financiële compensatie plaatsvindt. In de regressie is ook een variabele opge-

nomen die aangeeft hoelang mensen in hun leven gewerkt hebben. Deze variabele ('percentage gewerkt') is gedefinieerd als het aantal gewerkte jaren als percentage van de tijd vanaf het verlaten van de dagopleiding. Mensen die een groot deel van hun leven een betaalde baan gehad hebben, hebben volgens de somatische HSCL-score minder fysieke gezondheidsklachten.

Tabel 5.10 Logit-schattingen van gezondheidsmaatstaven op individuele en werkgerelateerde kenmerken (GEE-schattingen van logit panel-mode)

	Gezondheid beperkt werk totaal of zeer ernstig		Verhoogde kans op psychische aandoeningen (HSCL-P)		Verhoogde kans op somatische aandoeningen (HSCL -S)	
	Coef.	t[1]	Coef.	t	Coef.	t
Constante	-2,976	9,51	-2,372	8,42	-2,983	8,36
Vrouw	0,066	0,62	-0,004	0,04	0,436	3,70
Partner	-0,407	4,58	-0,361	3,98	-0,438	4,33
Leeftijd						
41 t/m 45	-0,336	1,97	0,052	0,36	-0,259	1,35
46 t/m 50	-0,307	2,79	0,072	0,72	-0,026	0,22
51 t/m 55	-0,116	1,39	0,250	3,23	0,148	1,67
56 t/m 60 (ref.)						
61 t/m 65	0,006	0,08	-0,214	2,34	-0,138	1,38
Opleiding						
geen	0,494	2,66	0,355	1,84	0,455	2,27
laag algemeen	0,394	4,28	0,154	1,56	0,259	2,47
laag beroeps (ref.)						
middelbaar algemeen	-0,352	3,17	0,025	0,23	-0,205	1,59
middelbaar beroeps	-0,043	0,40	0,063	0,56	-0,010	0,08
hoog algemeen	-0,377	2,11	0,073	0,42	-0,631	2,52
hoog beroeps	-0,283	2,37	0,014	0,12	-0,341	2,22
wetenschappelijk	-0,296	1,44	-0,089	0,41	-0,620	1,98
Arbeidsmarktsituatie						
werkend in loondienst(ref.)						
werkloos	1,986	7,04	0,926	3,71	1,229	3,66
arbeidsongeschikt	5,405	20,0	1,675	7,72	2,520	8,44
VUT	1,751	6,73	0,395	1,77	0,697	2,23
zelfstandig	0,366	1,66	-0,193	1,05	0,253	1,02
overige	2,182	7,97	0,836	3,59	1,152	3,67
Bedrijfssector						
landbouw, industrie (ref.)						
nutsbedrijven, kwartair	-0,456	2,04	-0,231	1,25	-0,278	1,09
bouw	0,230	0,81	-0,641	2,14	-0,317	0,84
handel	-0,004	0,02	0,204	1,06	-0,309	1,07
transport	-0,606	1,62	-0,652	2,05	-0,823	1,60
bank en verzekering	-0,375	1,20	-0,023	0,10	0,097	0,30

Deeltijd kort (<20)	0,192	0,91	0,347	2,19	0,485	2,31
Deeltijd lang (20-34)	0,342	1,94	0,260	1,79	0,257	1,28
Beroep						
vakspecialist (ref.)						
administratief	-0,092	0,44	0,073	0,47	-0,092	0,39
commercieel	-0,224	0,75	-0,097	0,42	0,732	2,48
dienstverlenend	-0,242	1,03	-0,079	0,42	0,000	0,00
industrieel	-0,130	0,68	-0,016	0,10	0,137	0,60
Geen vaste aanstelling	-0,120	0,47	0,635	3,90	0,179	0,76
Publieke sector	0,400	2,13	0,127	0,82	0,407	1,93
Arbeidsomstandigheden						
kan nooit in eigen tempo werken	0,130	0,71	0,218	1,43	0,026	0,12
werk waarbij u vaak smerig wordt	0,188	0,95	0,454	2,60	0,253	1,08
gevaarlijk werk	-0,335	1,30	-0,015	0,07	-0,184	0,57
werkt vaak met gevaarlijke stoffen	0,355	1,49	-0,459	1,74	0,171	0,54
lichamelijk zwaar werk	0,139	0,75	0,195	1,18	0,309	1,44
moet zware dingen tillen	0,180	0,89	-0,367	1,91	-0,030	0,13
moet vaak knielen of bukken	0,101	0,59	0,113	0,82	-0,049	0,27
werk is vaak geestelijk vermoeiend	0,835	5,75	0,220	1,88	0,397	2,45
vereist vaak geestelijke inspanning	0,013	0,08	-0,027	0,21	0,189	1,06
moet vaak sterk geconcentreerd werken	0,015	0,10	0,041	0,33	-0,142	0,84
heeft het vaak te druk op werk	0,110	0,80	0,139	1,25	0,076	0,49
wordt vaak verwacht dat u overwerkt	0,000	0,00	-0,525	4,05	-0,386	2,08
werk op onregelmatige tijden	-0,196	1,35	0,059	0,50	-0,079	0,48
Percentage gewerkt	0,001	0,42	-0,001	0,71	-0,004	2,33
Wil minstens 1 dag per week korter werken	0,064	0,42	0,201	1,62	0,323	1,84
Ontevreden over de werkbelasting	0,909	5,48	0,756	5,10	0,487	2,27
Ontevreden over de werkomstandigheden	0,476	2,34	0,414	2,27	0,488	1,92
Ontevreden over tijdstippen werk	0,222	0,83	0,432	1,96	0,404	1,29
Aantal waarnemingen	11199		11186		11380	
Aantal personen	6786		6857		6908	
Wald chi-kwadraat(49)	1814,72		380,03		557,02	

1 Absolute waarde van asymptotische t-statistic
* significant met 90% betrouwbaarheid; ** significant met 95% betrouwbaarheid

Dat de fysiek belastende werkomstandigheden in tabel 5.10 weinig significante samenhang met de gezondheidsmaatstaven laten zien, kan het gevolg zijn van multicollineariteit.

In tabel 5.11 kijken we daarom opnieuw naar de werkomstandigheden, maar nu met de vraag of gezondheid een reden was om een eerdere baan te verlaten. De vragen over het beëindigen van de vorige baan is alleen aan de hoofdkostwinners gesteld. Van alle hoofdkostwinners die eerder een andere baan hadden, zegt 40 procent dat het vertrek uit die baan met hun gezondheid te maken had. Bij 8 procent van de respondenten was gezondheid de belangrijkste reden om die baan te verlaten. Dit percentage ligt aanmerkelijk hoger bij banen die fysiek belastend waren. Ook bij banen waarin nooit in eigen tempo kon worden gewerkt en banen die geestelijk vermoeiend waren, ligt dit percentage significant boven het gemiddelde.

Tabel 5.11 Gezondheid en vertrek uit vorige baan uitgesplitst naar het vaak voorkomen van belastende werkomstandigheden (% van respondenten met een beëindigde baan)

	Vertrek had met gezondheid te maken	Daarvan:			
		Oorzaak gezondheids-probleem lag in werk	werk was lichamelijk te zwaar	werk was geestelijk te zwaar	werk was lichamelijk en geestelijk te zwaar
Kan nooit in eigen tempo werken	55,0	47,1	37,4	21,1	31,3
Werk waarbij u vaak smerig wordt	55,3	48,6	54,0	9,0	27,3
Gevaarlijk werk	57,1	56,8	47,7	10,2	33,5
Werkt vaak met gevaarlijke stoffen	54,8	52,8	44,8	9,6	32,0
Lichamelijk zwaar werk	59,0	49,8	57,0	6,3	29,4
Moet zware dingen tillen	60,4	51,1	63,1	5,1	24,7
Moet vaak knielen of bukken	56,9	49,4	60,0	7,0	24,9
Werk is vaak geestelijk vermoeiend	52,6	50,9	44,7	17,0	29,2
Vereist vaak geestelijke inspanning	40,0	45,9	31,8	25,3	29,2
Moet vaak sterk geconcentreerd werken	40,9	46,1	34,7	24,6	26,9
Heeft het vaak te druk op werk	47,5	49,9	38,2	23,7	27,5
Wordt vaak verwacht dat u overwerkt	43,4	50,4	38,4	22,5	26,4
Werk op onregelmatige tijden	44,3	49,5	41,1	20,3	27,1
Allen	40,0	44,0	41,6	19,8	23,9

De respondenten die zeggen dat het vertrek uit de vorige baan met gezondheid te maken had, is vervolgens gevraagd aan te geven of het werk de oorzaak was van de

gezondheidsproblemen en of het werk lichamelijk of geestelijk te zwaar was. Voor elk van de onderscheiden werkomstandigheden geldt dat in banen met die omstandigheden de oorzaak van gezondheidsproblemen vaker dan gemiddeld met het werk te maken had. Het sterkst is dit het geval bij gevaarlijk werk en werk met gevaarlijke stoffen. Lichamelijk zwaar werk, werk waarbij vaak zware dingen getild moesten worden en werk waarbij vaak geknield of gebukt moest worden werd vaker als lichamelijk te zwaar ervaren. Opvallend is dat respondenten met werk dat geestelijk vermoeiend was relatief vaak aangeven dat het werk zowel geestelijk als lichamelijk te zwaar werd. Werk dat geestelijk te zwaar was komt verhoudingsgewijs vaak voor bij banen waarin niet in eigen tempo kon worden gewerkt of waarin vaak geestelijke inspanning of sterke concentratie gevraagd werden.

Uit tabel 5.12 blijkt dat ruim 4 procent van de werkenden op zoek is naar een andere baan. Acht procent daarvan noemt gezondheidsproblemen als reden. Zeventien procent van de werkenden die op zoek zijn naar ander werk wil en baan met minder stress. Ook bij veranderingen van functie binnen hetzelfde bedrijf, blijkt dit in ongeveer 8 procent van de gevallen met gezondheidsproblemen te maken te hebben gehad. Uit tabel 5.10 bleek dat van alle respondenten die ooit een andere baan hadden, het vertrek uit die baan bij 40 procent te maken had met gezondheidsproblemen. Een deel daarvan is na die baan volledig gestopt met werken. Uit de derde kolom van tabel 5.11 valt op te maken dat van de mensen die daarna ander werk vonden slechts 8 procent vanwege gezondheidsproblemen vertrok. Bovendien waren bij krap 3 procent gezondheidsproblemen de voornaamste reden om te vertrekken.

Tabel 5.12 Gezondheid en interne en externe arbeidsmobiliteit

	zoekt ander werk	is in huidige baan van functie veranderd	is ooit van baan (met duur langer dan 3 maanden) veranderd	
Percentage van werkenden	4,3	43,8	21,3	
Redenen die daarbij een rol speelden:				Belangrijkst:
wil(de) baan met minder uren	9,2	0,9	2,4	0,2
wil(de) het rustiger aan doen	10,1	3,6	4,7	0,8
wil(de) baan met minder stress	17,4			
wil(de) gunstiger werktijden	4,6		3,9	0,6
werk is (was) te zwaar	10,1	3,3	6,1	1,8
vanwege gezondheidsproblemen	8,3	7,8	8,4	2,6

Opvallend is dat steeds 8 procent van de werkenden aangeeft dat gezondheidsproblemen en reden zijn om ander werk te zoeken of van functie of van baan te veranderen. Eveneens 8 procent van de werkenden is ten tijde van het interview vanwege hun gezondheid niet of niet volledig aan het werk. De helft werkt tijdelijk minder, de helft helemaal niet. Bij twee van de drie gaat het om ernstige lichame-

lijke klachten, bij 11 procent om ernstige psychische klachten en bij 13 procent om een combinatie daarvan.

Twee van de drie werkenden denkt voor de pensioengerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Hierbij blijkt de wens om het rustiger aan te gaan doen de belangrijkste drijfveer. Toch geeft 17 procent van de werkenden die voortijdig willen stoppen aan dat hun gezondheid de voornaamste reden is. Eveneens 17 procent geeft aan vervroegd te willen stoppen omdat het werk te zwaar wordt. Ditzelfde beeld komt naar voren als gevraagd wordt naar de twee belangrijkste voordelen van ophouden met werken, zie tabel 5.13. Ruim één op de vijf werkenden noemt werkdruk. Bij meer dan de helft daarvan is dit de belangrijkste reden. De meest genoemde redenen zijn zelf te kunnen beslissen wat je doet en meer tijd te hebben voor hobby's en sport. De meest genoemde nadelen van stoppen met werken zijn dat dit financieel niet aantrekkelijk is – genoemd door 35 procent van de respondenten – en dat men het contact met collega's zal missen (39 procent). Tabel 5.13 maakt hoe dan ook duidelijk dat verminderde werkdruk en aan gezondheidsproblemen aangepaste werkomstandigheden van belang zijn om te bewerkstelligen dat werknemers minder snel van VUT -regelingen gebruik maken.

Tabel 5.13 Voordelen van ophouden met werken

	Belangrijkste voordeel	Op één na belangrijkste voordeel
zelf kunnen beslissen wat je doet	38,0	12,3
minder (werk)druk	11,4	9,4
de mogelijkheid om het wat rustiger aan te doen	7,9	10,4
meer tijd hebben voor je partner	4,3	6,2
meer tijd hebben voor de (klein)kinderen	2,5	5,0
meer tijd hebben voor hobby's en/of sport	12,8	19,4
meer tijd voor vrijwilligerswerk	2,3	5,0
de mogelijkheid om te kunnen reizen	3,4	8,3
ander voordeel	3,8	2,4
geen voordelen	11,7	21,5
Aantal respondenten	4610	4610

In dat opzicht is ook van belang dat maar liefst 44 procent van de mensen die vervroegd willen ophouden met werken, aangeven dat zij het liefst nog in deeltijd zouden willen doorwerken.

5.3.4 INACTIVITEIT EN GEZONDHEID

In deze paragraaf wordt ingegaan op de relatie tussen gezondheid en deelname aan het arbeidsproces. Econometrische analyses van arbeidsaanbod laten zonder uitzondering zien dat er een negatief verband bestaat tussen gezondheidsproblemen en het hebben van een betaalde werkkring. De gegevens in de twee voorafgaande paragrafen bevestigen dit beeld. Op de vraag in welke mate de gezondheidsproblemen mede veroorzaakt zijn door het werk en of aangepaste werkomstandigheden of een andere taakinvulling deze problemen hadden kunnen voorkomen, is zeker op dit abstractieniveau geen goed antwoord te geven. Dat laat onverlet dat zeker op een krappe arbeidsmarkt getracht moet worden ook mensen met gezondheidsproblemen weer in het arbeidsproces in te schakelen. In belangrijke mate is dit een autonoom proces van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Het welbegrepen eigenbelang zal als dit nodig is leiden tot aanpassingen in de arbeidsorganisatie en de werkomstandigheden met als doel arbeidsuitval te beperken of de stille arbeidsreserve aan te boren. Daarnaast kan de overheid reïntegratie van arbeidsongeschikten bevorderen door de financiële risico's van werkgevers te beperken.

Tabel 5.14 Gezondheidsbeperkingen voor verrichten van betaald werk naar positie op arbeidsmarkt

	werkend	werkloos	Arbeids-ongeschikt	VUT / pensioen	overig
Kan zonder problemen werk doen	82,9	69,6	3,9	73,1	58,9
Kost enige moeite om werk te doen	11,0	11,0	4,0	10,5	12,8
Kost veel moeite om werk te doen	4,5	12,6	27,9	9,4	12,8
Kan het werk helemaal niet meer doen	1,6	6,8	64,2	7,0	15,4
Van respondenten met Gezondheidsproblemen:					
Er is ander werk waarin gezondheid niet zou belemmeren	12,7	21,9	7,1	21,2	9,9
Er is ander werk waarin gezondheid minder zou belemmeren	11,7	18,8	10,5	18,1	8,2
Gezondheid zou mij bij andere werk net zo belemmeren	64,9	46,9	77,4	49,7	67,7
Weet niet	10,7	12,5	5,1	11,1	14,1
Aantal respondenten	3460	191	878	969	1425

In tabel 5.14 is de mate waarin respondenten door gezondheidsproblemen in het verrichten van betaald werk belemmerd worden, uitgesplitst naar hun huidige arbeidsmarktsituatie. Deze cijfers zijn afkomstig uit de eerste golf van het CERRA-panel. Afgezien van de respondenten die op dat moment arbeidsongeschikt waren, heeft het overgrote deel geen gezondheidsproblemen die het verrichten van betaald werk erg belemmeren. Aan de respondenten die vanwege hun gezondheid hun werk niet geheel zonder problemen kunnen verrichten is gevraagd of er ander werk is waarbij hun gezondheid niet of in mindere mate een probleem zou zijn.

Werklozen, gepensioneerden en respondenten die met de VUT zijn gegaan, zijn hier het meest positief over. Meer dan driekwart van de arbeidsongeschikten denkt dat hun gezondheid in elke andere baan even veel problemen zal geven. Van de arbeidsongeschikten die vanwege hun gezondheid helemaal niet kunnen werken is dit bij meer dan 80 procent het geval.
Voor het activeren van het niet-werkende deel van de potentiële beroepsbevolking is niet alleen de mogelijkheid om werk te verrichten van belang, maar ook de bereidheid daartoe.

Tabel 5.15 bevat gegevens over de vraag of de respondenten weer betaald werk zouden willen hebben en of zij actief op zoek zijn naar een baan. Driekwart van de werklozen wil weer betaald werk en de helft is ook actief op zoek naar een baan. Bij werklozen van 55 jaar en ouder is dat overigens nog maar en kwart, terwijl ook van die groep 63 procent weer betaald werk wil hebben. Onder arbeidsongeschikten blijkt de wens om te werken eveneens hoog. Bijna de helft zou weer een betaalde baan willen hebben. Slechts 3 procent is ook feitelijk daar naar op zoek. Van de vervroegd uitgetredenen, de gepensioneerden en de overige niet-werkenden wil maar één op de vijf een baan en wordt vrijwel niet actief naar werk gezocht. Gevraagd naar de reden om niet te zoeken, blijkt deze laatste groep zeer tevreden met hun huidige situatie en is zij waarschijnlijk slechts met een flinke financiële tegemoetkoming bereid een baan te accepteren. Toch zegt ongeveer een kwart van deze respondenten dat zij niet actief op zoek zijn naar een baan omdat zij denken dat werkgevers ze te oud vinden. Ook bij werklozen en arbeidsongeschikten die niet actief op zoek zijn wordt deze reden vaak genoemd. Bovendien zegt 30 procent van de werklozen te geloven dat er op zijn of haar vak geen baan beschikbaar is. Bij een aantrekkende arbeidsmarkt lijkt deze reserve eenvoudig aan te boren. Opvallend is dat één op de drie niet-werkenden gezondheid noemt als reden om niet naar werk te zoeken. Voor een groot deel gaat het hierbij om arbeidsongeschikten, maar in de categorie overige niet-werkenden geldt dit voor 20 procent en bij werklozen zelfs voor 28 procent van de respondenten. Opmerkelijk is dat binnen elk van de vier groepen niet-werkenden het percentage dat om gezondheidsredenen niet zegt te zoeken voor respondenten van 55 jaar of ouder even groot is als bij respondenten jonger dan 55. Vijfennegentig procent van de arbeidsongeschikten denkt dat het onwaarschijnlijk of zeer onwaarschijnlijk is dat zij ooit weer betaald werk zullen hebben. Dit percentage ligt bij vervroegd uitgetredenen, gepensioneerden en overige niet-werkenden nauwelijks lager. Van de werklozen gelooft 1 op de 4 dat het niet onwaarschijnlijk is dat ze weer een betaalde baan zullen vinden.

Tabel 5.15 Inactiviteit, zoekgedrag en gezondheid

	werkloos	arbeids-ongeschikt	VUT/ pensioen	overig	Alle niet-werkenden
Wil (weer) betaald werk verrichten	75,9	48,0	21,8	21,8	29,8
Zoekt actief naar werk	50,8	3,4	1,8	2,7	4,9
Voor niet-zoekenden, redenen die een rol spelen:					
vanwege gezondheid	28,6	85,0	13,8	21,1	33,1
vanwege andere bezigheden thuis	5,1	3,7	14,3	18,5	14,0
vanwege andere bezigheden buitenshuis	6,1	2,9	11,5	10,3	8,9
vanwege gezondheid familieleden	2,0	1,7	1,1	4,7	3,1
geloof niet dat er iets beschikbaar is in mijn vak	29,6	9,8	5,8	6,2	7,4
denk niet dat werkgever werkloze/ arbeidsongeschikte/ vutter in dienst neemt	4,1	19,3	13,7	2,3	8,7
denk dat werkgevers mij te oud vinden	54,1	29,8	17,8	24,6	24,8
denk dat het te weinig betaalt	5,1	2,0	2,7	1,1	1,7
heb het prima naar mijn zin	19,4	9,5	48,1	31,6	30,6
ben huisvrouw/man, dat is genoeg werk	11,8	15,9	22,2	68,7	63,9
ben in feite al met vervroegd pensioen	12,2	8,9	36,0	2,0	12,0
ik heb geen zin meer in grote veranderingen	3,1	7,1	13,3	10,4	10,2
denk dat ik zal moeten verhuizen		0,3	0,6	0,2	0,3
Kans op ooit weer verrichten betaald werk					
zeer waarschijnlijk	6,8	0,9	1,9	0,7	1,8
waarschijnlijk	9,3	2,1	2,6	0,3	2,6
niet waarschijnlijk/ niet onwaarschijnlijk	8,1	2,1	2,8	3,4	3,0
onwaarschijnlijk	26,1	20,5	24,6	21,9	22,9
zeer onwaarschijnlijk	49,1	74,1	66,7	71,6	68,7
Aantal respondenten	199	892	999	2161	4251

5.3.5 CAUSALITEIT IN DE RELATIE TUSSEN ARBEID EN GEZONDHEID

In de twee jaar tussen de twee golven van het CERRA-panel is bij vier van de vijf respondenten de gezondheid niet verbeterd of verslechterd. Bij de respondenten waarvan de gezondheid veranderd is, is vier keer zo vaak sprake van een verslechtering als van een verbetering. Tabel 5.16 geeft een overzicht van de oorzaken van de gezondheidsverandering. Zowel bij verbeteringen als bij verslechteringen is een ziekte of een aandoening de voornaamste oorzaak. Verslechteringen van iemands gezondheid kennen bovendien vaak geen specifieke oorzaak. Dit is bij verbeteringen in mindere mate het geval. Bij verbeteringen blijken gedragsveranderingen belangrijk: respondenten zijn meer op hun gezondheid gaan letten

of zijn het rustiger aan gaan doen. Bij deze laatste gedragsverandering kunnen werk of werkdruk een belangrijke rol hebben gespeeld. Dit is zeker het geval bij de respondenten die zeggen dat hun gezondheid verbeterd is als gevolg van een verandering van werkkring. Dit geldt voor één op de tien respondenten waarvan de gezondheid tussen de twee meetmomenten verbeterd is. Ook bij verslechteringen blijkt het werk van belang: 18 procent van de respondenten met een verslechterde gezondheid schrijft deze verandering toe aan het soort werk dat zij doen of deden. Daarnaast vond ruim een kwart van de ongelukken die tot een verslechtering van de gezondheid leidden plaats op het werk.

Tabel 5.16 Verandering gezondheidstoestand tussen oktober 1993 en oktober 1995

	niet veranderd	Verslechterd	Verbeterd
Gezondheid veranderd	81,3	15,0	3,6
Waarvan: reden van toepassing			
geen bepaalde oorzaak		18,7	9,8
door een ziekte of aandoening		45,8	
door een ongeluk op het werk		1,6	
door het soort werk dat ik doe/deed		17,6	
door een ongeluk buiten het werk om		4,2	
door meer op gezondheid te letten			18,5
door herstel van ziekte of aandoening			31,5
doordat ik het rustiger aan doe			26,1
doordat ik ander werk ben gaan doen			9,8
andere reden		18,2	27,2

Tabel 5.16 laat zien dat zelfs met een grove meting van gezondheid een complex beeld ontstaat van de ontwikkeling van gezondheid over de tijd en de relatie van deze ontwikkeling tot de positie op de arbeidsmarkt. Gezondheid verandert onder invloed van in deze context exogene gebeurtenissen, maar ook door specifieke kenmerken van het werk of de omstandigheden waaronder dat wordt verricht. Bovendien spelen gedragsaanpassingen een belangrijke rol. Vaak zullen deze een reactie zijn op eerdere ontstane gezondheidsproblemen, die op hun beurt weer veroorzaakt kunnen zijn door het werk of de werkomstandigheden. Werk en werkomstandigheden kunnen dus aangepast worden in reactie op gezondheidsproblemen: de werknemer kan ander werk zoeken, van functie veranderen of met hulp van de werkgever besluiten de werkomstandigheden of de functie-inhoud aan te passen. Daarnaast hangen zowel de ontwikkeling van iemands gezondheid als zijn of haar loopbaan af van aanleg, leefstijl en verworven vaardigheden.

In tabel 5.13 was te zien dat van de mensen die denken voor de pensioengerechtigde leeftijd te stoppen met werken, 17 procent gezondheid als belangrijkste reden noemt. Bovendien bleek dat niet alleen onder de arbeidsongeschikten, maar ook onder de werklozen en vutters een groter deel door gezondheidsproblemen niet of

nauwelijks in staat is te werken dan onder de werkenden (tabel 5.14). In empirisch onderzoek van participatie- en uittredingsgedrag blijkt gezondheid inderdaad één van de meest invloedrijke determinanten. In Hebbink et al. (1996) wordt met behulp van de CERRA-data uit 1993 een *competing risk* duurmodel geschat voor de uitstroom vanuit een baan naar een andere werkgever, WW, WAO en VUT. In deze longitudinale analyse is de algemene gezondheidstoestand van de werknemer als verklarende variabele opgenomen. De schattingsresultaten geven aan dat de uitstroomintensiteit richting WAO voor werknemers die te kennen geven dat hun algemene gezondheidstoestand niet goed is vier keer zo groot is als voor werknemers die aangeven dat hun gezondheid goed is. Gezondheid heeft geen significante invloed op de uitstroomintensiteit naar werkloosheid, maar de uitstroomintensiteit richting VUT is voor ongezonde werknemers 40 procent lager dan voor gezonde. Daarnaast laten de schattingen ook zien dat werknemers met een VUT-regeling aanmerkelijk kleinere uitstroomintensiteiten hebben; zowel naar een nieuwe baan, WW als WAO. De uitstroomintensiteit naar de WAO wordt vier keer zo klein als er een VUT-regeling is. Dit laatste suggereert dat er sprake is van substitutie tussen de uitstroomrichtingen. Deze mogelijkheid tot substitutie wordt onderstreept door het feit dat in het algemeen wordt gevonden dat financiële overwegingen een belangrijke rol spelen bij het stoppen met werken (zie Kapteyn en de Vos (1999) voor een bespreking van recent Nederlands onderzoek). De lage participatiegraad van 60- tot 65-jarigen kan daarom grotendeels worden toegeschreven aan de tot voor kort gunstige financiële voorwaarden in VUT-regelingen. Aarts en de Jong (1992) laten zien dat de financiële aantrekkelijkheid van de WAO in belangrijke mate heeft bijgedragen aan de stijging van het aantal arbeidsongeschikten in de jaren tachtig en vroege jaren negentig. Overigens blijken de onderscheiden uitstroomrichtingen zeker geen volledige substituten (Theeuwes en Lindeboom 1995), zodat een beperking van de mogelijkheid om van een VUT-regeling gebruik te maken wel degelijk een positief effect zal hebben op de arbeidsdeelname. De aanpassingen in de WAO hebben de substitutiemogelijkheden verder gereduceerd.

Om een aantal redenen geeft dit soort analyses geen volledig antwoord op de vraag hoe belangrijk gezondheid is bij arbeidsaanbodbeslissingen. Bound et al. (1999) laten zien dat de invloed van gezondheidsproblemen op de arbeidsparticipatie gedeeltelijk een vertraagd effect is, zodat het belangrijk is in de modellen expliciet rekening te houden met de duur van gezondheidsproblemen. Daarnaast kan bij de uittredingsbeslissing de overweging meespelen dat het verstandig is om met werken te stoppen voordat zich – al dan niet als gevolg van het werk – (verdere) gezondheidsproblemen gaan voordoen. Verbetering van werkomstandigheden of het aanpassen van het werktempo kan in dat geval de uittredingsbeslissing beïnvloeden. Een andere reden waarom de in bovengenoemde studies gepresenteerde schattingen niet rechtstreeks geïnterpreteerd mogen worden als de omvang van het causale effect van gezondheid op arbeidsdeelname is dat voor een dergelijke interpretatie vereist is dat gezondheid exogeen is in relatie tot de arbeidsaanbodbeslissing. Eén reden waarom die veronderstelling in het algemeen niet opgaat, is

dat subjectieve gezondheidsindicatoren vertekend kunnen zijn door de arbeidsmarktpositie van de respondent. Kerkhofs en Lindeboom (1995) laten zien dat subjectieve en meer objectieve maatstaven van gezondheidsproblemen bij arbeidsongeschikten systematisch sterker van elkaar afwijken dan bij werkenden, werklozen en vervroegd uitgetredenen. Maar zelfs als gezondheid op objectieve wijze wordt gemeten, is de veronderstelling niet juist indien – zoals in het algemeen aangenomen wordt – gezondheid beïnvloed wordt door werk. Voor een beter begrip van de invloed van gezondheid op arbeidsdeelname is het daarom nodig inzicht te hebben in de invloed van werk op gezondheid.

In de *Second Survey on Working Conditions* (Paoli 1997) onder werkenden geeft 45 procent van de Nederlandse respondenten aan dat het werk hun gezondheid beïnvloedt en 23 procent zegt dat hun gezondheid 'at risk' is als gevolg van het werk dat ze verrichten. Deze percentages liggen overigens nog onder het gemiddelde van de 15 lidstaten van de Europese Unie (voor Europa als geheel zijn de percentages respectievelijk 57 en 28 %). Van de Nederlandse respondenten zegt minder dan een half procent dat hun werk een positief effect heeft op hun gezondheid. Deze antwoorden van de respondenten staan haaks op één van de conclusies uit de bijbehorende literatuurstudie (Platt et al. 1999), namelijk dat in het algemeen in de besproken onderzoeken gevonden wordt dat "unemployment has a negative effect and employment a positive effect on health". In dit opzicht is het onderzoek van Graetz onder Australische jongeren relevant (Graetz 1993). In dat onderzoek wordt geconstateerd dat, nadat gecorrigeerd is voor verschillen in demografische kenmerken en sociaal-economische status, werkende jongeren een betere geestelijke gezondheid hebben dan hun schoolgaande of werkloze leeftijdsgenoten. De kwaliteit van het werk blijkt daarbij echter van belang: "the benefits of employment are confined to those, albeit a majority, who manage to find a satisfying job. (...) those who do not find satisfying jobs – approx. 1 in every 5 workers – report the highest levels of health disorders."

Overigens geldt voor het bepalen van het directe causale effect van werk op gezondheid dat rekening moet worden gehouden met het feit dat werk niet exogeen is ten opzichte van gezondheid, of anders gezegd: uit het feit dat werkenden gezonder zijn dan niet werkenden mag niet worden geconcludeerd dat werken gezond maakt. In Stern (1989) wordt met deze vorm van endogeniteit rekening gehouden door een simultaan model van participatie en (subjectieve) gezondheid te schatten. Uit de schattingen voor verschillende modellen volgt dat voor zover een significant effect gevonden wordt, dit impliceert dat werken leidt tot een grotere kans op gezondheidsbeperkingen. Overigens is ook de analyse van Stern niet volledig bevredigend in de zin dat daarin nog steeds van een aantal indicatoren van gezondheidsproblemen en –beperkingen verondersteld moet worden dat zij exogeen zijn. Haveman et al. (1994) constateren in een simultaan model van gewerkte uren, uurloon en gezondheid dat van het doorgaans gevonden positieve verband tussen gezondheid en gewerkte uren niets overblijft als met de simultaniteit van de variabelen rekening wordt gehouden.

Een andere manier om met de simultaniteit van gezondheid en werk rekening te houden, is door gebruik te maken van panelgegevens en in de modellen expliciet rekening te houden met latente individuele verschillen. Door dergelijke individuele effecten in het verklarend model voor gezondheid of gezondheidsbeperkingen op te nemen, wordt bijvoorbeeld expliciet rekening gehouden met verschillen in aanleg en leefstijl. Daarnaast omvatten de individuele effecten ook eerder gemaakte keuzes en gebeurtenissen die gezondheid en werk simultaan beïnvloeden. Bij de econometrische analyse van individuele effecten zijn twee methodes gangbaar: de *random effect* en de *fixed effect* methode (Hsiao 1986). Bij de *random effect* methode worden individuele verschillen expliciet in het model opgenomen, maar onder de veronderstelling dat deze verschillen onafhankelijk zijn van de overige in het model opgenomen verklarende variabelen. Gezien de complexe relatie tussen gezondheid en werk is het onwaarschijnlijk dat de voor gezondheid relevante individuele verschillen niet gecorreleerd zouden zijn met de arbeidsmarktpositie van de respondent. Bij de *fixed effect* methode wordt deze veronderstelling niet gemaakt. Tabel 5.17 bevat de schattingsresultaten van drie verschillende modellen van de invloed van werk en werkomstandigheden op gezondheid. Omdat de ervaren gezondheidsbeperkingen tussen de twee golven van het CERRA-panel maar weinig variëren is hier gekozen voor een lineaire panelregressie voor de HSCL-score. In tabel 5.17 zijn in de eerste kolom de schattingen van het lineaire model op de gegevens van 1993 en 1995 opgenomen. Bij deze schattingen is niet expliciet met het panelkarakter van de gegevens rekening gehouden. In de tweede kolom zijn de schattingsresultaten van het *random effect* model opgenomen en in de derde kolom de schattingen van het *fixed effect* model. De schattingen in de derde kolom houden daarom eveneens rekening met latente verschillen tussen individuen, maar rusten niet op de veronderstelling dat deze verschillen onafhankelijk zijn van de overige in het model opgenomen verklarende variabelen. Deze modellen zijn ook geschat voor de totale puntenscore van de HSCL-vragenlijst (met scores tussen 0 en 171) en afzonderlijk voor de psychische en somatische deelscores. Deze schattingen komen sterk overeen met de schattingen in tabel 5.17.

Tabel 5.17 Regressieresultaten van lineair panel model voor HSCL -score (7-puntschaal, hoge score is verhoogd risico op psychische of somatische aandoeningen)

	1993, 1995 gepooled		Random Effects		Fixed Effects	
	Coef.	t[1]	Coef.	t	Coef.	t
Constante	2,601**	21,43	2,814**	21,75	4,492**	7,78
Vrouw	0,296**	6,36	0,311**	5,89		
Partner	-0,318**	-7,52	-0,344**	-6,89	-0,554**	-2,94
Leeftijd						
41 t/m 45	-0,103	-1,64	-0,145**	-2,32	-0,359**	-3,09
46 t/m 50	-0,066	-1,50	-0,082*	-1,81	-0,239**	-2,73
51 t/m 55	0,105**	2,77	0,056	1,62	-0,068	-1,36
56 t/m 60 (ref.)						
61 t/m 65	-0,117**	-2,79	-0,051	-1,30	0,097	1,67
Opleiding						
geen	0,171*	1,87	0,193*	1,77		
laag algemeen	0,140**	3,28	0,129	2,52		
laag beroeps (ref.)						
middelbaar algemeen	0,025	0,55	0,014	0,25		
middelbaar beroeps	0,016	0,34	0,001	0,02		
hoog algemeen	-0,052	-0,72	-0,094	-1,09		
hoog beroeps	-0,042	-0,83	-0,037	-0,62		
wetenschappelijk	0,002	0,03	-0,019	-0,20		
Arbeidsmarktsituatie						
werkend in loondienst(ref.)						
werkloos	0,665**	5,83	0,506**	4,75	0,261**	2,03
arbeidsongeschikt	1,786**	19,05	1,491**	15,86	0,437**	3,08
VUT	0,316**	3,47	0,264**	3,00	0,252**	2,37
zelfstandig	-0,047	-0,65	-0,013	-0,17	0,120	0,84
overige	0,600**	6,00	0,447**	4,64	0,135	1,10
Bedrijfssector						
landbouw, industrie (ref.)						
nutsbedrijven, kwartair	-0,186**	-2,64	-0,165**	-2,13		
bouw	-0,263**	-2,62	-0,248**	-2,20		
handel	0,024	0,31	-0,006	-0,07		
transport	-0,282**	-2,68	-0,261**	-2,22		
bank en verzekering	-0,118	-1,34	-0,114	-1,18		
Deeltijd kort (<20)	0,331**	4,70	0,208**	3,21	0,081	0,94
Deeltijd lang (20-34)	0,184**	2,90	0,145**	2,40	0,038	0,44
Beroep						
vakspecialist (ref.)						
administratief	0,031	0,49	0,059	0,98	0,121	1,45
commercieel	0,079	0,82	0,129	1,44	0,140	1,18
dienstverlenend	0,027	0,34	0,139*	1,81	0,235**	2,11
industrieel	-0,024	-0,34	0,008	0,13	0,044	0,57

Geen vaste aanstelling	0,276**	3,54	0,148**	2,04	-0,169	-1,67
Publieke sector	0,123**	2,13	0,112*	1,72	0,108	0,87
Arbeidsomstandigheden						
kan nooit in eigen tempo werken	0,091	1,23	0,162**	2,50	0,196**	2,42
werk waarbij u vaak smerig wordt	0,166**	2,11	0,152**	2,12	0,134	1,40
gevaarlijk werk	-0,086	-0,85	-0,128	-1,40	-0,199	-1,67
werkt vaak met gevaarlijke stoffen	-0,061	-0,60	0,013	0,14	0,165	1,32
lichamelijk zwaar werk	0,082	1,07	0,076	1,12	0,036	0,42
moet zware dingen tillen	-0,167*	-1,94	-0,051	-0,68	0,055	0,57
moet vaak knielen of bukken	0,080	1,32	0,017	0,31	-0,066	-0,92
werk is vaak geestelijk vermoeiend	0,261**	5,01	0,196**	4,35	0,117**	2,10
vereist vaak geestelijke inspanning	0,129**	2,31	0,105****	2,14	0,090	1,45
moet vaak sterk geconcentreerd werken	-0,037	-0,70	0,016	0,34	0,087	1,50
heeft het vaak te druk op werk	0,100**	2,08	0,065	1,57	-0,009	-0,18
wordt vaak verwacht dat u overwerkt	-0,158**	-3,00	-0,088*	-1,86	-0,016	-0,27
werk op onregelmatige tijden	-0,046	-0,93	-0,058	-1,26	-0,068	-1,09
Percentage gewerkt	-0,001	-1,16	-0,002**	-2,51	-0,017**	-2,32
Wil minstens 1 dag per week korter werken	0,162**	2,92	0,093*	1,94	0,012	0,20
Ontevreden over de werkbelasting	0,486**	6,23	0,448**	6,68	0,375**	4,57
Ontevreden over de werkomstandigheden	0,449**	4,51	0,266**	3,17	0,079	0,79
Ontevreden over tijdstippen werk	0,378**	3,19	0,235**	2,32	0,019	0,16
Aantal waarnemingen	12158		12158		12158	
Aantal personen	7129		7129		7129	
R^2	0,129		0,126		0,045	
Hausman specificatie toets:[2]			232,28			
Breusch-Pagan toets: [3]			1727,10			

[1]Absolute waarde van asymptotische t-statistic; [2] $\chi^2_{0,95}(48)=65,17$; [3] $\chi^2_{0,95}(1)=3,84$.

*=significant met 90% betrouwbaarheid; **=significant met 95% betrouwbaarheid

De schattingen in de eerste en tweede kolom geven een in grote lijnen vergelijkbaar beeld. De schattingen in de derde kolom wijken sterker af van de andere twee. De Breusch-Pagan toets toetst de hypothese dat er geen individuele effecten zijn. Deze hypothese wordt krachtig verworpen. Met behulp van de Hausman specificatietoets kan de hypothese worden getoetst dat de individuele effecten niet gecorreleerd zijn met de in het model opgenomen verklarende variabelen. Ook deze hypothese wordt verworpen. We mogen daarom concluderen dat de *fixed effect* schattingen de voorkeur hebben boven beide andere schattingen. Bij de *fixed effect* schattingen wordt bij het effect van leeftijd onderscheid gemaakt tussen zuivere leeftijdseffecten en cohorteffecten. Het cohorteffect wordt geabsorbeerd

door het individuele *fixed effect*, zodat in de schattingen het effect resteert dat leeftijd *ceteris paribus* heeft op gezondheid. De schattingen laten zien dat dit een heel ander beeld geeft. Het zuivere leeftijdseffect in kolom 3 geeft aan dat de kans op gezondheidsklachten stijgt naarmate mensen ouder worden. Het in paragraaf 5.3.2 gevonden verband in de vorm van een bergparabool zien we terug in de eerste twee schattingen, maar blijkt terug te voeren op verschillen tussen geboortecohorten. De verschillen tussen mensen met een deeltijdbaan en mensen met een voltijdbaan zijn in de *fixed effect* schatting niet langer statistisch significant. Dat wil zeggen dat de eerder gevonden samenhang tussen gezondheid en deeltijdwerk het gevolg was van selectiviteit: bij mensen met een slechtere gezondheid is de kans groter dat zij geen voltijdbaan hebben. Dit resultaat komt volledig overeen met de conclusie van Haveman et al. (1994). Ook de relatie tussen de arbeidsmarktsituatie en gezondheid is bij de *fixed effect* schattingen aanmerkelijk minder sterk dan in de andere schattingen. De relatie tussen de arbeidsmarktsituatie en gezondheid blijft echter statistisch significant. Geïnterpreteerd als een direct oorzakelijk verband betekent dit dat werken (in loondienst of als zelfstandige) een gunstiger invloed heeft op de gezondheidsontwikkeling dan werkloos of arbeidsongeschikt zijn. Hierbij moet worden aangetekend dat in een vergelijkbare analyse voor de hoofd-kostwinners in het CERRA-panel – waardoor uitgebreidere informatie over het recente arbeids-verleden van de respondenten kon worden gebruikt – gevonden werd dat een persoon die blijft werken zijn of haar gezondheid sneller ziet verslechteren dan iemand die vanaf een bepaald moment werkloos is of gebruik maakt van een VUT-regeling (Kerkhofs en Lindeboom 1997). Bij de beroepsgroepen blijken commerciële beroepen samen te gaan met een slechtere gezondheid. Waarschijnlijk gaat het hier om beroepen met een verhoogd gezondheidsrisico, waarvan door selectie van werknemers in de andere schattingen geen samenhang met gezondheid zichtbaar was. Mensen met een partner blijken opnieuw gezonder. Bovendien hebben werknemers die nooit in hun eigen tempo kunnen werken of waarbij het werk vaak geestelijk vermoeiend is, een grotere kans op gezondheidsklachten. Van de drie tevredenheidsmaatstaven verliezen twee hun significantie, maar ontevredenheid met de werkbelasting blijft een sterk positief effect houden op de HSCL-score. Wat betreft de kwaliteit van werk blijken dus vooral de werkdruk en de mogelijkheid om in eigen tempo te werken van invloed op de HSCL-score.

Alles bijeengenomen lijkt het grote verschil in gezondheid tussen werkenden en niet-werkenden het resultaat van zelfregulering en selectie. De informatie over de richting van het causaal effect van werken op gezondheid is gemengd, maar wel is duidelijk dat in dit verband de kwaliteit van werk van belang is. In Kerkhofs en Lindeboom (1999) wordt de analyse van de invloed van werken op gezondheid (zoals in tabel 5.17) gebruikt om (exogene) instrumenten voor gezondheid te bepalen. Met behulp van deze instrumenten wordt een *competing risk* model voor de uitstroom vanuit een baan naar WW, WAO en VUT geschat. De uitkomsten onderstrepen dat het belangrijk is rekening te houden met het endogene karakter van gezondheid, bijvoorbeeld door instrumentele variabelen te gebruiken. Het ge-

bruiken van een subjectieve gezondheidsmaatstaf leidt tot overschatting van de rol van gezondheid bij uittredingsbeslissingen. Omgekeerd leidt de resterende endogeniteit (voornamelijk selectiviteit) tot een onderschatting. Gezondheid heeft een grote invloed op de uitstroomintensiteit naar WAO. Voor de uitstroom naar WW en VUT is het effect kleiner, maar ook in die richtingen neemt de uitstroomintensiteit toe als gezondheid verslechtert. De financiële variabelen (*replacement rates* van VUT, WAO en WW) hebben alleen een significant effect op de uitstroom naar de VUT. Bij een werknemer die geen recht heeft op VUT zijn de uitstroomintensiteiten in de richting van WW en WAO – *ceteris paribus* – tweeëneenhalf à drie keer zo hoog als bij een VUT -gerechtigde werknemer.

5.3.6 AFSLUITING

In deze paragraaf is op basis van individuele gegevens uit het CERRA-panel ingegaan op de relatie tussen arbeid en gezondheid. Hieruit blijkt dat er tussen mensen grote verschillen zijn in gezondheid en in de ervaren beperkingen bij het verrichten van betaald werk. Wat de individuele kenmerken betreft, springen vooral de verschillen tussen jongeren en ouderen en tussen hoog- en laag-opgeleiden groot zijn. Tussen mannen en vrouwen zijn de verschillen kleiner. Wel geeft de multivariate analyses in paragraaf 5.3.3 aan dat vrouwen een slechtere somatische deelscore van de HSCL-gezondheidsmaatstaf hebben dan mannen.

Tegen de achtergrond van de vergijzing van de Nederlandse bevolking wijzen de verschillen tussen ouderen en jongeren erop dat gezondheidsproblemen bij het verrichten van werk in de komende decennia in belang zullen toenemen. Ook de grotere arbeidsdeelname van vrouwen en het stijgende opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking kunnen hierop van invloed zijn. Doorrekening van de lange-termijnscenario's van CPB en CBS laat zien dat het percentage werkenden met een gezondheidsconditie die werken niet of met veel moeite mogelijk maakt, stijgt van 5,3 procent in 2000 naar 5,9 procent in 2020. Hierbij is verondersteld dat de percentages werkenden die hun werk vanwege hun gezondheid niet of slechts met veel moeite kunnen verrichten binnen elke naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau onderscheiden deelgroep constant blijft. Veranderingen in opleidings-niveau hebben een verwaarloosbaar effect.

Deze trendmatige ontwikkeling is dus gebaseerd op een binnen de onderscheiden groepen met betrekking tot gezondheid ongewijzigde samenstelling van de populatie van werkenden en ongewijzigd beleid van de overheid en de sociale partners. Wat het eerste punt aangaat, is het daarom van belang dat bij het stimuleren van de deelname aan het arbeidsproces een nog niet benut deel van de potentiële beroepsbevolking in het arbeidsproces wordt betrokken. Weliswaar zullen dat eerst de gezondste en eenvoudigst te mobiliseren mensen zijn, maar het percentage werkenden met gezondheidsproblemen zal door de veranderde samenstelling zeker verder toenemen. Uit de grote verschillen tussen de gezondheid van werken-

den en niet-werkenden mag daarom geconcludeerd worden dat bovenstaande projectie bij actieve participatiebevordering een te lage schatting zal zijn als bij die inspanningen niet uitdrukkelijk rekening wordt gehouden met bestaande gezondheidsproblemen en gezondheidsrisico's. Daarbij kan aangetekend worden dat maatregelen die gericht zijn op het voorkomen van gezondheidsproblemenen en aanpassingen van de werkomstandigheden, werktijden en werkdruk bij uitstek de instrumenten zullen zijn waarmee de grotere arbeidsdeelname gerealiseerd zal moeten worden.

Mensen met gezondheidsproblemen hebben gemiddeld minder vaak een betaalde baan – zijn uitgetreden, arbeidsongeschikt of hebben een hogere kans op onvrijwillige werkloosheid – en banen die een verhoogd gezondheidsrisico inhouden, zullen vaak bezet worden door mensen die daar verhoudingsgewijs beter tegen bestand zijn. Van het verschil tussen mensen met en mensen zonder een betaalde werkkring kan daarom een groot deel worden toegeschreven aan de samenstelling van de groep van werkenden (selectie) en aan de in de werksituatie ondernomen inspanningen gericht op het voorkomen of beperken van gezondheidsproblemen (zelfregulering). Werknemers met fysiek of psychisch belastende werkomstandigheden hebben gemiddeld genomen een minder goede gezondheid, hoewel dit zich – mede als gevolg van selectie en zelfregulering – niet altijd vertaalt in grotere (ervaren) beperkingen bij het verrichten van betaald werk. Uit de multivariate analyse blijkt dat vooral werk dat vaak geestelijk vermoeiend is, samenhangt met een grotere kans op ernstige belemmeringen bij het verrichten van betaald werk.

In de laatste subparagraaf werd ingegaan op onderzoek naar de oorzakelijk verbanden tussen arbeid en gezondheid. Hieruit blijkt dat er uit de onderzoeken geen eenduidig effect van werken op gezondheid naar voren komt. Wel blijkt dat als gecorrigeerd wordt voor selectiviteit een slechtere gezondheid vaker voorkomt bij werk dat vaak geestelijk vermoeiend is, waarbij niet in eigen tempo kan worden gewerkt en bij werknemers die ontevreden zijn over hun werkbelasting. Dat geen direct causaal verband wordt gevonden tussen fysiek belastende werkomstandigheden en gezondheid kan het gevolg zijn arbeidsomstandighedenbeleid dat zich met name richt op fysiek belastende werk-omstandigheden. In grote lijn kan daarom worden gesteld dat werken op zichzelf niet gezonder of ongezonder maakt, maar dat de omstandigheden waaronder het werk verricht wordt en de werkinhoud een grote invloed hebben.

5.4 ARBEID EN GEZONDHEID: FEITEN EN ACHTERGRONDEN

5.4.1 INLEIDING

Zoals in de inleiding reeds werd gesteld, zijn de omstandigheden waaronder arbeid wordt uitgevoerd erg bepalend voor de relatie tussen arbeid en gezondheid. De veranderingen op het terrein van arbeid en organisatie in de laatste decennia

hebben consequenties voor de omstandigheden waaronder het werk wordt uitgevoerd, alsmede voor de inhoud van de arbeid en de wijze waarop arbeid wordt uitgevoerd. Eén van de gevolgen is dat het risico ten aanzien van fysiek letsel in de afgelopen jaren is afgenomen, maar daarentegen zijn de psychologische risico's gestegen. Het deel van de werkenden dat fysiek sterk belastend werk doet daalt, in 1996 gebruikte nog 25 procent van de werknemers kracht tijdens het werk, in 1998 was dat 23 procent (CBS 1999). Deze verschuiving wordt voornamelijk veroorzaakt door technologische ontwikkelingen. Deze ontwikkeling heeft tot gevolg dat mentale en emotionele aspecten van het werk een relatief grotere rol spelen. Door invoering van nieuwe technologieën en automatisering, met name in de productiesector, vindt een verschuiving plaats van uitvoerende naar bewakingstaken. Dit impliceert een andere rol en plaats van mensen in het productieproces, met allerlei gevolgen voor de arbeidsbelasting. Bepalend is de wijze waarop geautomatiseerd wordt (zie Wall 1987). Maar een verlies aan controle mogelijkheden over het tempo waarin gewerkt heeft tot gevolg dat de kans op psychische problemen sterk wordt vergroot. In diverse studies is de relatie tussen invloed op het werktempo en klachten van depressieve aard aangetoond (Johansson & Aronsson 1984; Karasek & Theorell 1990).

Voor wat betreft kantoorarbeid zijn er aanwijzingen dat ten gevolge van invoering van informatietechnologie de routinematige aspecten van het werk door de technologie wordt overgenomen, terwijl de meer complexe probleemoplossingstaken voor mensen overblijven (zie Parker, S. & Wall, T. 1998).

Ten aanzien van de effecten van arbeid op welzijn en gezondheid dient altijd onderscheid te worden gemaakt naar effecten op korte termijn (week tot maanden) en effecten op langere termijn (jaren). De effecten van arbeidsbelasting op korte termijn laten zich voornamelijk vertalen in 'vermoeidheid', hetgeen kan worden beschouwd als een (tijdelijke) vermindering van de capaciteit arbeid uit te voeren. Na voldoende herstel (bijv. nachtrust) kan de arbeidscapaciteit weer op peil worden gebracht. Ingeval van onvoldoende herstel kan dat leiden tot cumulatie van effecten en klachten als chronische vermoeidheid, overspannenheid, psychosomatische klachten, burnout en overige problemen met de gezondheid (cardiovasculaire risico's) veroorzaken (zie Meijman 1989).
En op lange termijn kunnen de gevolgen ook leiden tot verandering in de persoonlijkheid van werknemers.

In deze paragraaf zullen we ons beperken tot de gevolgen voor gezondheid en welzijn op korte en middellange termijn, en daarbij vooral de aandacht richten op die factoren die een mogelijk negatieve invloed hebben op gezondheid. Eerst zal een algemeen beeld worden gegeven van de trends in werkdruk, burnout, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. In een aantal tabellen en grafieken zullen recente cijfers worden vergeleken met afgelopen jaren. Tevens zal worden ingegaan op het begrippenkader. Vervolgens zal een overzicht gegeven worden van werk factoren die van invloed zijn op gezondheid. Hierbij zal de nadruk worden

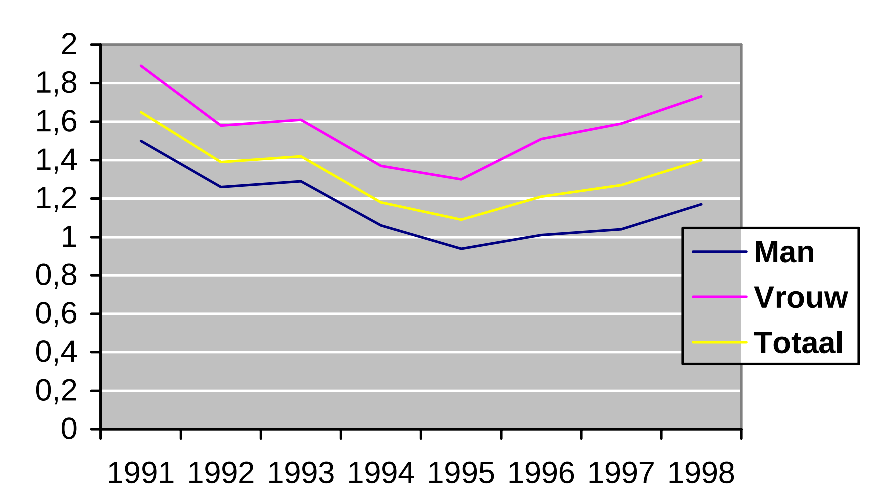
gelegd op ontwikkeling die merkbaar zijn, meer dan op een overzicht van de ‘state of the art’.
Tot slot zal ingegaan worden op specifieke risicogroepen.

5.4.2 KERNCIJFERS

Arbeidsongeschiktheid

Uit het oogpunt van een toenemende arbeidsparticipatie is het belangrijk om te weten welke subgroepen van werkenden een verhoogd arbeidsongeschiktheidsrisico hebben. Om een indruk te krijgen van de ontwikkelingen op het gebied van arbeidsongeschiktheid, volgen hieronder enkele kwantitatieve gegevens.

Figuur 5.1 Percentage nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkeringen



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking; Lisv Kroniek Sociale Verzekeringen 1998.Noot: Betreft werknemers, ambtenaren, ‘vroeg gehandicapten’ en zelfstandigen als percentage van het aantal werkzame personen (inclusief personen met een baan < 12 uur per week). Zeer recente publicaties van het Lisv maken duidelijk dat het percentage vrouwelijke werknemers voor 1998 naar boven is bijgesteld (> 2,0) (LISV, jan.2000).

Begin jaren ‘90 is het veranderingsproces in de sociale zekerheidswetgeving ingezet, hetgeen heeft geleid tot een verandering van de Wet op de Arbeidsongeschiktheid (WAO). Figuur 5.3 geeft aan dat, na een aanvankelijk daling van het aantal arbeidsongeschikten, het percentage nieuwe arbeidsongeschikten vanaf ongeveer 1995 weer aan het stijgen is. Bij deze ontwikkelingen moet worden aangetekend dat de beroepsbevolking de afgelopen 10 jaar ook is gegroeid. Dat betekent dat ook bij een gelijkblijvend risico op arbeidsongeschiktheid, het aantal arbeidsongeschikten in absolute aantallen toeneemt. Daarnaast hebben enkele

technische operaties plaatsgevonden zoals overheveling van ABP'ers naar de WAO en geestelijk- en jong gehandicapten die nu ook onder WAO vallen. Met name deze technische operatie heeft invloed op de stijging in 1998 (tabel 5.18).

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de totale in- en uitstroom van 1992 tot en met 1998.

Tabel 5.18 Ontwikkeling van de totale in- en uitstroom AAW/WAO van 1992 tot en met 1998

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Instroom	99.800	103.700	78.700	72.700	82.900	88.300	118.100
Uitstroom	89.800	95.300	104.800	106.500	88.000	78.800	92.100

Bron: CTSV (1999).

Tabel 5.18 laat zien dat naast de instroom, ook de uitstroom in 1998 weer is gestegen. Tabel 5.19 geeft de ontwikkelingen van de aantallen arbeidsongeschikten weer naar geslacht en leeftijd. Ook hier zien we weer de stijging van het aantal vrouwen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Maar zoals al eerder is aangegeven kan dit voor een deel worden verklaard uit de stijging van het aandeel vrouwen in de beroepsbevolking van de afgelopen 10 jaar. De grootste groep mensen met een WAO-uitkering bevindt zich volgens deze tabel in de groep 35-54 jaar.

Tabel 5.19 Personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering naar geslacht en leeftijd

	1990	1992	1993	1994	1995	1996
Mannen	591	601	600	580	554	540
Vrouwen	289	311	321	314	307	315
Totaal	880	912	921	894	860	855
15 – 34 jaar	124	129	129	109	102	105
35 – 54 jaar	420	441	446	441	416	408
55 – 59 jaar	166	169	171	169	169	166
60– 64 jaar	170	174	175	174	174	176

Bron: CBS, Statistisch Jaarboek 1999.

Echter, voor een goed beeld is het ook noodzakelijk te kijken naar de oorzaken van arbeidsongeschiktheid. Tabel 5.20 geeft een overzicht van ontwikkeling in diagnosecategorieën op grond waarvan een WAO-uitkering is versterkt.

Tabel 5.20 Lopende WAO-uitkeringen naar diagnose 1992 – 1996 (werknemers en ambtenaren)

	1992	1993	1994	1995	1996
Psychische klachten	32,5 %	31,6 %	32,1 %	32,4 %	32,9 %
Bewegingsstelsel	33,7 %	35,0 %	34,8 %	34,4 %	33,7 %
Verwondingen	4,3 %	4,7 %	5,3 %	5,5 %	5,8 %
Overig	29,5 %	28,7 %	27,9 %	27,7 %	27,6 %

Bron: Ontwikkeling arbeidsongeschiktheid, SVR / CTSV / LISV.

Uit tabel 5.20 blijkt dat het aandeel arbeidsongeschikten met een uitkering wegens psychische klachten de afgelopen jaren redelijk stabiel is gebleven. Wel is deze categorie, samen met aandoeningen aan het bewegingsstelsel, de belangrijkste reden waarom mensen ongeschikt worden verklaard om arbeid te verrichten.

Een andere belangrijke ontwikkeling is dat het aantal mensen dat een volledige WAO-uitkering heeft gekregen aanmerkelijk is gedaald sinds de intrede van de nieuwe wet op de WAO. Het aantal mensen dat een gedeeltelijke WAO-uitkering heeft is fors toegenomen (zie tabel 5.21).

Tabel 5.21 Mate van arbeidsongeschiktheid na afloop van het Ziektewetjaar in 1991 en 1998 van 12-maandszieken

	1991			1998		
	Mannen	**Vrouwen**	**Totaal**	**Mannen**	**Vrouwen**	**Totaal**
AO klasse einde ZW:						
Geen WAO	13 %	14 %	13 %	15 %	19 %	17 %
Gedeeltelijk WAO	17 %	12 %	15 %	33 %	21 %	26 %
Volledig WAO	70 %	74 %	72 %	52 %	60 %	57 %

Bron: LISV (1999).

Kort samengevat: het absolute aantal WAO -ers is de afgelopen jaren weliswaar weer toegenomen, maar in verhouding tot de beroepsbevolking is de stijging minder dramatisch. In de periode 1990 – 1997 is het aantal werkzame personen met 14 procent gegroeid; de mannelijke beroepsbevolking steeg met 7 procent en de vrouwelijke werkzame beroepsbevolking steeg zelfs met 24 procent. Daarbij is het aandeel uitkeringsgerechtigden met een gedeeltelijk arbeidsongeschiktheids-uitkering belangrijk gegroeid. Ook het aantal WAO -ers met werk is belangrijk gestegen.

Belangrijker dan de toename van het aantal WAO -uitkeringen, is de stijging van de kans dat iemand in de WAO terecht komt. De instroomkans is – uitgedrukt als percentage van het aantal verzekerde werknemers – gestegen van 1,1 procent in 1995 tot 1,4 procent in 1998 (Van der Giezen e.a. 1999).

Ook blijkt dat er meer jongeren in de WAO terechtkomen. Terwijl de instroomkans van de WAJONG (de leeftijdsgroep 15 – 24 jaar) in 1994 nog 0,16 procent was, is de kans in 1997 gestegen tot 0,28 procent.
De facto kan worden gesteld dat het risico om arbeidsongeschikt te worden de laatste jaren is gestegen. Het risico is voor vrouwen groter dan voor mannen. Hoewel de onduidelijkheid met betrekking tot definitieve cijfers op dit punt een marge laten bestaan.

Uit het oogpunt van preventie van arbeidsongeschiktheid is het belangrijk om te weten welke groepen van werkenden een verhoogd arbeidsongeschiktheidsrisico

hebben. In tabel 5.22 is samengevat welke kenmerken het arbeidsongeschiktheidsrisico het meest beïnvloeden.

Tabel 5.22 De kenmerken die het arbeidsongeschiktheidsrisico het sterkst beïnvloeden en de mate waarin dit kenmerk voorkomt in de werkzame beroepsbevolking

De top 10 van de belangrijkste arbeidsongeschiktheidsrisico's	Odds ratio	Percentage van alle werkenden > 12 uur
Laag opleidingsniveau: LO, LBO, MAVO	3, resp. 7en 5	33
(Soms) zelf werktempo niet kunnen regelen	4	41
(Soms) lichamelijk zwaar werk	4	34
(Soms) slechte werksfeer	3 tot 5	13
(Soms) veel kracht nodig in het werk	3 tot 4	35
(Soms) in hoog tempo moeten werken	3	72
Ander werk dan beeldschermwerk	3	44
Zich niet kunnen ontplooien in het werk	3	24
Slechte beloning	3	31
(Soms) niet zelfstandig oplossingen hoeven te bedenken in het werk	3	22

Bron:LISV (1998)

In tabel 5.22 wordt het relatieve risico weergegeven dat een persoon met een bepaald kenmerk (bijv. opleidingsniveau) in een bepaalde categorie wordt ingedeeld.

Alvorens mensen tot de WAO toetreden zijn ze langdurig ziek geweest. Dat betekent dat er een vertraging in de WAO-cijfers zit, en dat ziekteverzuim cijfers een betere indicatie vormen van de ontwikkelingen in de gezondheid van de beroepsbevolking.

Ziekteverzuim

Om het Nederlandse ziekteverzuim te kunnen volgen, wordt sinds 1993 het ziekteverzuim via steekproefonderzoek bij werkgevers vastgesteld, zowel door het CBS als in het kader van het zogenaamde ZARA/SZW-bedrijvenpanel. Op basis van de CBS-werkgeverscijfers is het ziekte-verzuim tussen 1993 en 1996 gedaald en vervolgens gelijk gebleven in 1997 op 4,6 procent (exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof). De meest recente cijfers van het CBS komen echter uit op een stijging van het verzuimpercentage in 1998 tot 5,0 procent. De cijfers van het ZARA-panel laten vanaf 1996 een stijging van het verzuimpercentage zien. De stijging die zich voordoet, lijkt niet zozeer te liggen in het korte verzuim maar meer in het langere verzuim. De meldingsfrequentie, dus het aantal ziekmeldingen per werknemer, loopt namelijk niet op maar het verzuimpercentage wel. Het ziekteverzuimpercentage is bij vrouwen overigens 1,4 maal zo hoog als bij mannen (excl. zwangerschaps- en bevallingsverlof). De belangrijkste redenen van arbeidsgebonden ziekteverzuimverzuim staan weergegeven in tabel 5.23.

Tabel 5.23 Belangrijkste oorzaken van arbeidsgebonden ziekteverzuim van meer dan 2 weken in 1995

Reden	%
Het soort werk dat ik doe	31,5
Te hoge werkdruk	21,0
Onenigheid met chef, baas of collega's	12,9
Bedrijfsongeval	11,3
Reorganisatie, dreigend ontslag	4,8
Cliënten, patiënten, leerlingen etc.	0,8
Anders	17,7

Bron: Kunnen et al. (1997)

Het meest vaak wordt 'het soort werk dat ik doe' genoemd. Degenen die dit invullen hebben in hun werk vaak te maken met fysiek zware omstandigheden, doen fysiek zwaar werk, werken in ploegen-dienst, aan de lopende band of met gevaarlijke stoffen. 'Werkdruk' als oorzaak voor verzuim is een goede tweede. Uit diverse studies (Houtman 1997; Houtman, e.a. 1999) blijkt dat werkdruk, zowel landelijk als Europees, fors gestegen is in de laatste jaren. Op de derde plaats staan problemen in de 'sociale sfeer' op het werk.

Werkdruk

In tabel 5.24 wordt een overzicht gepresenteerd van het verloop van werkdruk in Nederland, zoals in verschillende studies gemeten.

Tabel 5.24 Percentage werknemers waarvoor werkdruk een probleem is, volgens diverse bronnen

	1980	1993	1994	1995	1996	1997	1998
CBS							
Regelmatig onder hoge tijdsdruk werken			-	-	31	32	33
Regelmatig in hoog tempo werken			38	41	41	43	42
FNV	36						60
SCP	40	55		*			
KUB							55

Noot: in het recente rapport van het SCP (1999) wordt wel vermeld, op grond van tijdsbestedingsonderzoek 1975-1995, dat de werkdruk is gestegen, maar er worden geen percentages vermeld)

Uit tabel 5.24 blijkt dat er grote verschillen bestaan in de hoogte van de cijfers met betrekking tot de omvang van de werkdruk problematiek. Echter, de cijfers kunnen niet zonder meer met elkaar worden vergeleken. Er zijn conceptuele verschillen met betrekking tot het begrip 'werkdruk'. Dientengevolge is werkdruk op verschillende wijzen gemeten. Dit leidt tot verschillende uitkomsten.
In de studie van het CBS wordt 'werkdruk' gedefinieerd als 'werken in een hoog tempo', dat verwijst naar de hoeveelheid werk die men moet verrichten en de tijd die men krijgt om het werk af te maken. Deze definitie is overgenomen van Karasek (1979; Karasek & Theorell 1990) en wordt veelvuldig gehanteerd (Houtman 1997; Paoli 1997). Echter, strikt genomen verwijst deze definitie naar één van de eisen die de arbeid, oftewel de taak, aan mensen stelt; het gaat hier om taakeisen. Naast temporele eisen stelt het werk ook eisen ten aanzien van aandacht

en concentratie. Als het werk complex is, is meer aandacht nodig, of als men nauwkeurig dient te werken is een hoge mate van concentratie noodzakelijk. Ook is 'het dragen van verantwoordelijkheid' een eis die het werk met zich meebrengt. Indien fouten ernstige consequenties hebben, of er grote belangen gemoeid zijn met de beslissingen die genomen moeten worden door de taakuitvoerder, drukt een grote verantwoordelijkheid op de schouders van de taakuitvoerder. Dat is een effect van de taak-eis 'verantwoordelijkheid dragen'. Het tempo waarin gewerkt moet worden is weliswaar een belangrijke eis, maar zeker niet de enige eis die het werk stelt.

Voorts is het zo dat het stellen van hoge eisen aan mensen niet noodzakelijkerwijs hoeft te betekenen dat men een hoge werkdruk ervaart. Hiervoor is nodig dat een persoon zich tot doel heeft gesteld om de taak naar beste vermogen uit te voeren en dus aan de gestelde eisen tracht te voldoen (Indien men zich aan de taak onttrekt is er geen reden om te veronderstellen dat men werkdruk zal ervaren). Alleen in het geval men tracht om te voldoen aan de gestelde eisen zal er sprake kunnen zijn van een effect van die eisen op de taakuitvoerder. Het effect van de taak-eisen op de taakuitvoerder wordt aangeduid met 'arbeidsbelasting' (Meijman 1989). De omvang van de arbeidsbelasting bepaalt de hoeveel te mobiliseren energie, oftewel de aanspraak op de capaciteit.

Het ervaren van 'druk' is het gevolg van de *uitwerking* van één, of meerdere eisen op de persoon en dient niet gelijkgesteld te worden aan de eis (Roe & Zijlstra 1999). Werkdruk kan derhalve het gevolg zijn van een hoge arbeidsbelasting. In het KUB-onderzoek is werkdruk geconceptualiseerd als de cognitief-energetische toestand waarin mensen de druk ervaren die het gevolg is van een hoge arbeidsbelasting. Die druk is het gevolg van de inschatting van de persoon of men aan de gestelde (taak)eisen kan voldoen. Hierbij speelt ook de anticipatie op hetgeen nog gedaan moet worden een belangrijke rol (Roe & Zijlstra 1999).

De toestand van werkdruk wordt gekenmerkt doordat men symptomen ervaart, zoals een hoge mate van geactiveerdheid, veelvuldig piekert over het werk, gevoelens heeft van spanning, gejaagdheid, prikkelbaarheid, geïrriteerdheid en met slaapproblemen kampt. Dergelijke negatieve symptomen ontstaan wanneer men zelf inschat dat men niet aan de gestelde eisen zal kunnen voldoen, dan wel grote moeite heeft aan die eisen te voldoen. Dit betekent dat men grote inspanningen moet leveren om het werk te kunnen uitvoeren. Indien een dergelijke situatie aanhoudt en er geen herstelmogelijkheden zijn, ontstaat het risico voor lichamelijk of geestelijke gezondheidsschade. Deze situatie wordt aangeduid met 'stress'.
Kort samengevat: De wijze waarop 'werkdruk' is geconceptualiseerd in het CBS-rapport en in het onderzoek van de FNV wordt in het KUB-onderzoek opgevat als één van de *taakeisen* waaraan werknemers moeten voldoen: in een hoog tempo werken, omdat de beschikbare tijd niet genoeg is voor de hoeveelheid werk. De in het KUB-onderzoek gehanteerde definitie, waarin werkdruk wordt opgevat als een *toestand* waarin mensen kunnen verkeren en die wordt gekenmerkt door bijbe-

horende symptomen, heeft een duidelijke relatie met gezondheid. In het vervolg van dit rapport wordt deze definitie als uitgangspunt gehanteerd.
Daarnaast spelen er nog andere meettechnische problemen (zoals wat is 'hoog' en 'laag'), waar hier niet verder op zal worden ingegaan.

De cijfers in tabel 5.24 maken duidelijk dat er sprake is van een stijging van de werkdruk. Volgens recente cijfers van het CBS (1999) staan Nederlandse werknemers bloot aan een grote mate van werkdruk. In het rapport 'De Leefsituatie van de Nederlandse bevolking 1997. Deel 1: Gezondheid en Kwaliteit van de arbeid' worden cijfers gepresenteerd uit het Doorlopend Leef Onderzoek (DLO) en Periodiek Onderzoek Leef Situatie (POLS). Deze cijfers laten zien dat het aantal klachten over werkdruk in de jaren negentig gestaag is gestegen, tot 43 procent in 1998. Dit is volgens het CBS (1999) 2 maal zo hoog als in het begin van de jaren tachtig. Het CBS heeft berekend dat de werkdruk in Nederland, uitgedrukt in werken in een hoog tempo, in de afgelopen 20 jaar ieder jaar met circa 1,5 procent is toegenomen. Ook cijfers van het FNV (1999) laten een forse stijging zien: tussen 1980 en 1998 steeg het aantal werknemers dat klaagt over werkdruk van 36 naar 60 procent. Niet alleen het werken in een hoog tempo en de tijdsdruk zijn toegenomen, maar door een efficiëntere organisatie van het werk zijn er steeds minder 'natuurlijke' onderbrekingen in het werk, buiten de officieel vastgestelde pauzes (lunch en koffie) om. Daardoor is het werk 'jachtiger' geworden en zijn de mogelijkheden om tijdens het werk te herstellen verminderd.

Uit een internationale vergelijkende studie, uitgevoerd in opdracht van de *European Foundation for the Improvement of Working life Conditions* (Paoli 1997), blijkt Nederland qua werkdruk een toppositie in te nemen in de Europese gemeenschap. De werkdruk is in Nederland hoger en sneller gestegen dan in andere Europese landen.

De gegevens van het KUB-onderzoek zijn gebaseerd op een studie uit 1998, waarin een groot aantal respondenten in Nederland (N = 1130), die allen wekelijks minimaal 8 uur betaald werk verrichten zijn ondervraagd (Helvoort et al. 1998). Deze onderzoekspopulatie bleek wat de kerngegevens betreft een adequate afspiegeling van de beroepsbevolking te zijn. Uit deze studie blijkt dat ongeveer 55 procent van de werknemers hoge werkdruk ervaart. Dat wil zeggen, zich in een toestand bevindt, waarin men slaapproblemen ervaart, veelvuldig piekert over het werk, enzovoort. Lang aanhouden van een dergelijke situatie leidt veelal tot gezondheidsschade. Voor slechts 25 % van de respondenten blijkt werkdruk geen probleem te vormen.
In het KUB-onderzoek is ook gekeken naar welke taakeisen volgens mensen de meeste problemen veroorzaken (tabel 5.25). De gegevens uit tabel 5.25 bevestigen het beeld dat het werk tegenwoordig hoge eisen stelt aan 'concentratie en aandacht'. De interpretatie van dit resultaat suggereert dat men veel werk moet verzetten en daar eigenlijk te weinig tijd voor heeft, waardoor men voortdurend de aandacht nodig heeft en geconcentreerd moet werken. Dit voldoet aan het patroon

van een toegenomen intensivering van het werk, en past goed in het hiervoor geschetste beeld.

Tabel 5.25 Respondenten die aangeven dat taakeisen een probleem vormt

	%
Concentratie en aandacht	93
Hoeveelheid werk	85
Temporele aspect (tijdsdruk)	68

Daarnaast spelen taakeisen zoals: de gecompliceerdheid van het werk, emotionele eisen van het werk, verantwoordelijkheid van het werk, de meervoudigheid van het werk (met meerdere dingen bezig zijn), de mate waarin men onderbroken wordt tijdens het werk, en het gebrek aan ondersteuning en/of hindernissen bij de uitvoering van de taak, een belangrijke rol.

Op grond van de gegevens van de respondenten zijn er twee groepen gecreëerd: een groep met hoger scores op de MBI-NL (burnout vragenlijst), en een groep met lage scores op de MBI-NL. Indien het werk van mensen die erg vermoeid zijn wordt vergeleken met het werk van de groep die weinig last van vermoeidheid heeft, dan blijkt dat met name de taakeis ‘gecompliceerdheid van het werk’ de belangrijkste discriminerende factor te zijn. Dat wil zeggen dat mensen in de ‘hoog vermoeid’ groep hun werk beduidend vaker als gecompliceerd en lastig beoordelen (Zijlstra & Roe 1999). Aangezien hiermee geen uitspraak over causaliteit is gedaan, kan men het ook omdraaien. Dan suggereert dit dat het beroep dat wordt gedaan op het probleemoplossend vermogen van de werknemers (waardoor weliswaar interessante en uitdagende functies kunnen ontstaan) ook een schaduwzijde heeft. Namelijk dat de kans op burnout daarmee wordt verhoogd.

Naast deze meer kwalitatieve indicaties over de toename van werkdruk, zijn er ook kwantitatieve indicaties. Uit een KUB-onderzoek uitgevoerd in het begin van de negentiger jaren bleek dat mensen meer werken dan zij formeel via hun contract verplicht zijn (Roeet al. 1994). Het ging toen om gemiddeld 10 % van de werktijd die als *extra* werktijd kon worden aangemerkt. Uit het hierboven genoemde KUB-onderzoek (Helvoortet al. 1998) blijkt dat dit percentage in 1998 is gestegen tot gemiddeld 15 procent voor de gehele steekproef, terwijl voor mensen met hoge werkdruk dit op gemiddeld 18 procent uitkomt. Dat betekent dat mensen die formeel een 38-urige werkweek hebben gemiddeld ongeveer 45 uren werken. Indien alleen naar mensen met een volledige aanstelling wordt gekeken (>= 32 uur /week) bedraagt het aantal extra uren wekelijks gemiddeld 5,6 uur (= 16 %). Recente publicaties van het SCP (1999b), waarin gerapporteerd wordt over ontwikkelingen in tijdsbesteding van mensen in de periode 1975-1995 bevestigen dit beeld.

Samengevat kan worden gesteld er sprake is van kwalitatieve en kwantitatieve veranderingen in de eisen die het werk aan mensen stelt. Er zijn sterke aan-

wijzingen dat het werk intensiever is geworden, door het verdwijnen van 'rust-momenten' in het werk. Dit betekent voor werknemers dat zij een hoog werktempo ervaren, en dat ze voortdurend alert en geconcentreerd moeten zijn.

De kwalitatieve veranderingen zijn vooral terug te voeren op veranderingen in de aard van de arbeid (meer dienstverlening, meer technologie). Er worden meer eisen gesteld aan sociale en cognitieve vaardigheden, het feitelijk gedrag, en aan het opleidingsniveau.

Burnout

In relatie met de toegenomen werkdruk wordt ook een toename van mensen met 'burnout' klachten gerapporteerd. 'Burnout' wordt gezien als een specifieke stress-reactie. Dit begrip is gebaseerd op de metafoor van een persoon die (te) veel energie heeft verbruikt en daardoor opgebrand raakt. Burnout wordt beschouwd als een werk gerelateerde aandoening die gepaard gaat met gevoelens van (emotionele) uitputting, gevoelens van verminderde competentie om het werk te doen en een zeer afstandelijke houding tot het werk en collega's. Hoewel deze drie componenten bij elkaar horen, wordt de energetische dimensie (de uitputting) als voornaamste component beschouwd (Evans & Fischer 1993).

Burnout wordt gemeten met een gestandaardiseerde en genormeerde vragenlijst (MBI-NL, Schaufeli & van Dierendonck 1994). Recent onderzoek van het CBS (1999) rapporteert dat 10 % van de beroepsbevolking, volgens de normen, kan worden aangemerkt als lijdend aan burnout. Het werkdruk onderzoek van de KUB geeft cijfers die in zelfde orde liggen. Het gaat hierbij om mensen die nog aan het werk zijn, maar scores hebben die vergelijkbaar zijn met mensen die reeds als patiënt onder behandeling zijn. Het geeft aan dat deze mensen een groot 'afbreukrisico' hebben.

Recente theorieën met betrekking tot burnout leggen de nadruk op het feit dat met name mensen die een structurele onevenwichtigheid ervaren tussen 'kosten' en 'baten' van het werk een hoog risico lopen op burnout (Buunk & Schaufeli 1993; Siegrist 1996). Bij de 'kosten' gaat het vooral om de moeite en inspanningen die iemand zich moet getroosten om het werk te verrichten, en bij de 'baten' gaat het vooral om de 'immateriële' opbrengsten, zoals 'waardering', 'erkenning', 'tevredenheid'. Meer specifiek gaat het bij de 'kosten' om inspanningen die worden 'afgedwongen' vanwege een hoge werklast of hoge werkdruk (de zogenaamde 'extrinsieke' inspanning), en niet door inspanningen die mensen 'vrijwillig' leveren vanuit hun gemotiveerdheid voor het werk of ambities (intrinsieke inspanning) (Siegrist 1996). Zo bezien hangt burnout duidelijk samen met werkdruk, mensen met een hoge werkdruk lopen een hoog risico om burnout klachten te ontwikkelen. Dit verband is ook empirisch aangetoond (CBS 1999; Zijlstra, Roe, en Vingerhoets, 999): werkdruk blijkt een belangrijke voorspeller voor het ontstaan van burnout.

5.4.3 OORZAKEN EN ACHTERGRONDEN

Gezien het toegenomen aantal klachten over werkdruk lijkt de druk op de Nederlandse beroepsbevolking in de laatste jaren te zijn toegenomen. Het ziekteverzuim cijfer stijgt weer en ook de kans om in de WAO terecht te komen is de afgelopen jaren gestegen. Een belangrijke vraag is dan wat de oorzaken hiervan zijn. Algemeen gesteld geldt dat de druk een resultante is van de verhouding tussen de eisen die het werk stelt en de capaciteit (belastbaarheid) van het individu of, op macro niveau, de beroepsbevolking. Indien er veranderingen zijn opgetreden in de resultante van deze verhouding (de druk) wordt dit veroorzaakt door een verandering in de eisen die gesteld worden, of in de belastbaar-heid. Hieronder zal eerst worden ingegaan op 3 categorieën van werkeisen en het effect daarvan op de gezondheid. Daarna komt de belastbaarheid aan de orde.

Werkeisen en consequenties voor de gezondheid

In het werk worden er diverse soorten eisen aan mensen gesteld. Deze eisen kunnen worden onderverdeeld in:

1 Eisen die te maken hebben met de omstandigheden waaronder de arbeid moet worden verricht

Fysieke omstandigheden

Traditioneel golden de fysieke arbeidsomstandigheden als een belangrijk risico voor mogelijke gezondheidsschade, vooral in de tijd dat veel arbeid zich in tochtige fabriekshallen afspeelde. Belangrijke risicofactoren worden gevormd door lawaai en stank op het werk, werken met toxische stoffen, weersinvloeden. Volgens gegevens uit de ‘arbeidsmonitor’ die door TNO ‘Arbeid en Gezondheid’ wordt gepubliceerd, hebben bijna driekwart miljoen werknemers regelmatig te maken met twee of meer van de belastende factoren: fysieke belasting, schadelijk geluid en trillingen (TNO 1997). Daarnaast vormen klimaatomstandigheden voor bepaalde beroepsgroepen (bijv. in de bouw) een belangrijke risico-factor.
De opeenstapeling van risico’s doet zich voornamelijk voor aan de onderkant van de arbeidsmarkt (lagere opleiding, lagere functies). De risicogroepen ten aanzien van fysieke belasting zijn de lagere functies in de verpleeg- en bejaardenhuizen en in de bouwbedrijven. Voor wat betreft schadelijk geluid vertegenwoordigt de industriële sector de grootste risico’s, en schadelijke lichaamstrillingen wordt het meest frequent aangetroffen in de transportsector.
De overheid heeft de laatste jaren veel aandacht voor arbeidsomstandigheden getoond (er is nieuwe wetgeving ingevoerd op het gebied van de arbeidsomstandigheden), en recent is de aandacht verschoven naar bevordering van de effectiviteit van het arbeidsomstandighedenbeleid.

Sociale omstandigheden

De sociale omstandigheden hebben betrekking op het sociaal klimaat in een organisatie. Hierbij zijn vooral van belang de manier van leidinggeven en de wijze waarop medewerkers onderling met elkaar omgaan. Recent is er aandacht voor

onderwerpen als 'pesten op het werk' (Zapf & Leymann 1996; FNV-onderzoek; 1999) en 'angst voor de baas' (van Meer 1997). Aspecten die te maken met het slechte sociale verhoudingen op het werk. Hoewel het hier niet direct gaat om 'structurele' bedreigende factoren in de arbeidssituatie, geven genoemde studies wel aan dat mensen die hierdoor getroffen worden dermate ernstige psychologische schade kunnen ondervinden, dat tijdige onderkenning en een goede aanpak van groot belang zijn.

2 Eisen die te maken hebben met de organisatie van werk.

Werktempo

Werktempo heeft betrekking op de hoeveelheid werk en de beschikbare tijd voor het werk en is het directe gevolg van de bezettingsgraad van de werkeenheid. Een hoog werktempo geldt als een belangrijke risico-factor voor gezondheidsklachten voor alle groepen werknemers (Houtman e.a. 1997). Als gevolg van het in de jaren '80 ingezette beleid gericht op (her) verdeling van het beschik-bare werk is zijn in de afgelopen jaren in CAO's afspraken gemaakt aangaande arbeidsduurverkorting. De werkweek is in veel CAO's geleidelijk teruggebracht tot 36 uur. De Nederlandse werknemer heeft daarmee volgens contract gemiddeld de kortste werkweek van Europa. Deze werkweek blijkt tevens de meest intensieve van Europa. In veel gevallen is de door Arbeidsduur verkorting (ADV) vrij-gekomen arbeidstijd niet volledig opgevuld. Hierdoor is het werktempo voor werknemers hoger geworden. Onderzoek van de FNV onder een representatieve steekproef van werkende Nederlanders gaf aan dat diegenen met een fulltime baan daarnaast gemiddeld meer dan 6 uur per week overwerken (Warning 1998).

Werktijdregelingen

De Nederlandse arbeidsmarkt heeft de laatste jaren een drastisch ander aanzicht gekregen. Het Sociaal Cultureel planbureau spreekt van 'een kleine revolutie' (SCP 1998). De werktijden, vanaf 1919 gemaximeerd op 48 uur per week, in 1959 nog zo'n 45 uur per week (Tijdens 1998), zijn vanaf het eind van de jaren zeventig gestaag verminderd door, zoals hierboven ook al naar voren kwam, de arbeidsduurverkorting, oorspronkelijk bedoeld om de werkloosheid terug te dringen.

Tabel 5.26 Formele arbeidsduur per jaar in uren

	1990	1996	1997	1998
Arbeidsduur per jaar, voltijd in uren	1741	1739	1729	1722

Bron: CBS – Statistisch Jaarboek 1999

Dit heeft ervoor gezorgd dat de werkweek niet alleen intensiever is geworden, maar ook de tijden waarop gewerkt wordt zijn veranderd. De vaste werktijden '9 tot 5', of in ploegendienst, moeten flexibeler worden ingevuld. Ontwikkelingen als 'just-in-time delivery', het toenemende aantal twee-verdienende huishoudens dat moeilijk overdag kan winkelen, het fileprobleem, maken dat de 24-uurs economie (of eigenlijk 16-uurseconomie) ook in ons land in zicht komt. De openingstijden van winkels zijn verruimd, en de werknemers hebben zich moeten schikken in het meer flexibel beschikbaar moeten zijn qua werktijden. Vergoedingen voor onregelmatig werken zijn goeddeels verdwenen, geruild voor korter werken. Hoewel in de afgelopen jaren, van 1993 tot 1997, het percentage onregelmatig werkende werknemers maar licht is gestegen (van 46,4 naar 48,8 %; CBS 1998), mag verwacht worden dat deze vorm van werken nu meer zal toenemen. Overigens werken vooral hoger opgeleiden onregelmatig, maar zij hebben wel meer invloed en keuze in hun werktijden, vergeleken met werknemers met banen op een lager niveau.

Tabel 5.27 Werkzame beroepsbevolking van 15 – 64 jaar naar arbeidsrelatie en werktijden

X 1.000	**1993**	**1994**	**1995**	**1996**	**1997**	**1998**
Arbeidsrelatie						
Flexibele arbeidsrelatie	393 (7,5%)	425 (8,1%)	477 (8,9%)	538 (9,1%)	566 (10,1%)	610 (10,4%)
Vaste arbeidsrelatie	4.868 (92,5%)	4.797 (91,9%)	4.880 (91,1%)	4.920 (90,1%)	5.077 (89,9%)	5.246 (89,6%)
Werktijden						
Regelmatig	3.170 (53,6%)	3.110 (52,6%)	3.143 (52,1%)	3.172 (51,4%)	3.272 (51,2%)	
Onregelmatig	2.744 (46,4%)	2.797 (47,4%)	2.887 (47,9%)	2.998 (48,6%)	3.114 (48,8%)	
Nacht en avond	829 (30,2%)	858 (30,7%)	881 (30,5%)	896 (29,9%)	949 (30,5%)	
Avond	979 (35,7%)	988 (35,3%)	1.011 (35%)	1.080 (36%)	1.152 (37%)	
Weekend overdag	936 (34,1%)	952 (34%)	995 (34,5%)	1.022 (34,1%)	1.013 (32,5%)	

Bron: CBS – Enquête beroepsbevolking 1998

Er is veel onderzoek gedaan naar nadelige gezondheidseffecten van onregelmatige werktijden (Meijman et al. 1988: 1989; van Limborgh 1995; Ng-A-Tham 1999). Uit studies op dit gebied blijkt dat met name ouderen (boven 50 jaar) meer slaap- en gezondheidsproblemen ondervinden van dergelijke werktijdregelingen, en dat de problemen het geringst zijn indien men vaste werktijden heeft. Dit leidt er toe dat

het circadiane ritme een nieuw evenwicht kan vinden. Onregelmatigheid binnen de verschuiving van op zichzelf reeds inconveniënte werktijden wordt door een ieder als zeer zwaar ervaren. De oorzaak hiervan ligt waarschijnlijk in het feit dat niet de kans bestaat om een nieuw ritme te vinden, het geen kan leiden tot gehele ontregeling van het biologische systeem. Daarnaast kan het zijn dat diensten elkaar te snel opvolgen, zodat er niet voldoende rust en herstelmogelijkheden zijn. Dergelijke onregelmatigheid binnen onregelmatige diensten kan men bijvoorbeeld vinden in het openbaar vervoer (Kompier 1988).

Inconveniënte werktijden vormen ook een probleem indien men arbeid en zorg moet combineren (commissie dagindeling). Dit stelt speciale voorwaarden aan mogelijkheden tot kinderopvang. Vooral alleenstaande vrouwen met jonge kinderen ondervinden hiervan de problemen. Een maatschappelijke ontwikkeling in de richting van een ‘24 uurs economie’ zou er toe leiden dat het werken op inconveniënte uren toeneemt.

Nederland staat op de tweede plaats in Europa als het gaat om tijdelijk of uitzendwerk, met 3.7 procent na Groot-Brittannië. Het aantal nieuwe arbeidscontracten met een duur korter dan een jaar of zonder een ‘vast’ aantal uren (oproepcontracten) neemt sterk toe en bij bijna de helft van de ‘nieuwe’ banen komen dergelijke contracten voor (DNB 1996). Wettelijke regelingen (bijv. de flexwet’) zijn bedoeld om de werking van de arbeidsmarkt te versoepelen en de flexibiliteit te vergroten, en tegelijkertijd meer zekerheid te bieden aan groter wordende groep flexibel inzetbare werknemers.

Parttime werk is in Nederland niet ongewoon. Vergeleken met andere landen komt het in Nederland in grotere mate voor. Van de 29 OECD-landen heeft Nederland het hoogste percentage parttime werkenden, en het Nederlandse cijfer is twee maal zo hoog als gemiddeld in de Europese Unie (DNB 1996). Het zijn veelal vrouwen die parttime werken: in 1996 werkten vrouwen gemiddeld 25,8 uur per week, mannen 38,6 uur (SZW/ CBS 1998). Van belang voor de toekomstige ontwikkeling zijn de resultaten van een FNV-onderzoek (Warning 1998) dat uitwees dat 25 procent van de werkenden minder uren zou willen werken. Toch ondernam 75 procent van deze groep niet daadwerkelijk actie om dit voor elkaar te krijgen. Inkomensverlies, negatieve gevolgen in de sfeer van pensioenvoorzieningen, een inschatting dat de promotiemogelijkheden afnemen, en de gedachte dat de werkgever dit niet erg op prijs zou stellen worden vaak genoemd als redenen waarom werkenden hiervan afzien. Parttime werk kan een lagere status met zich meebrengen. Twaalf procent van de werknemers die parttime zijn gaan werken geeft immers aan dat het hierbij ging om een demotie (verandering van functie, waarbij de functie minder zwaar is). Leidinggeven in deeltijd (bijv. in duobanen, zie Luijckx en Schalk 1999, in press) wordt vaak moeilijk geaccepteerd en niet als evenwaardig beschouwd qua (doorgroei)kansen als hetzelfde werk in voltijd.

Er is in Nederland sprake van een groeiende contractdifferentiatie, de werkduurpatronen (parttime/-voltijds) komen meer uiteen te liggen, de werktijden worden flexibeler ingevuld (variabele duur per week/dag, op wisselende tijden), de werkzekerheid van een 'baan voor het leven' met een vast contract is – zeker onder de starters op de arbeidsmarkt – voor een steeds kleiner gedeelte weggelegd. Uitzendwerk, detachering, uitlening maken ook dat werknemers in feite betrokken zijn bij verschillende organisaties.

Als gevolg van deze ontwikkelingen wordt er meer van werknemers gevraagd, er worden hoge eisen gesteld aan de beschikbaarheid en inzetbaarheid van het personeel. Een nadelig effect van deze ontwikkelingen is dat de onzekerheid voor werknemers is toegenomen, met name personeel dat op de zogenoemde 'oproepcontracten' (de meest 'flexibele' contracten) is aangesteld heeft een hoge mate van inkomensonzekerheid. Mensen met een 'oproepcontract' hebben een relatief hoog risico op burnout (zie tabel 5.29). Dergelijke management strategieën worden wel eens aangeduid met de term 'lean (and mean) management'.

Verdeling van het werk

Een andere eis houdt verband met de interne organisatie en verdeling van het werk binnen de organisatie, afdeling of werkeenheid. Hiermee verbonden zijn zaken als 'promotie mogelijkheden' binnen de organisatie, 'ontplooiingsmogelijkheden' binnen het werk, enkele van de zogenaamde 'psychosociale risicofactoren' in het werk. Diverse studies laten zien dat gebrek aan ontplooiings- en promotiemogelijkheden een negatieve uitwerking heeft op de prestatie en na verloop van tijd op de motivatie en gezondheid van werknemers (Houtman, Kompier, Smulders en Bongers 1994).

Onderbelasting en eenzijdige belasting

Behalve tot een verhoogde mentale belasting hebben technische ontwikkelingen ook geleid tot onderstimulering van werknemers (passieve bewakingstaken) en tot eenzijdige belasting in restfuncties die niet geautomatiseerd kunnen worden. Het werk is repeterend en heeft een korte cyclus. In monotone situaties, waar noch de taak, noch de omgeving stimulerend zijn, moet de werknemer via mentale inspanning zelf de energetische toestand op peil houden om toch een goede prestatie te kunnen leveren. Dit is met name moeilijk als onder fysieke en sociale isolatie gewerkt moet worden. In dit soort situaties is het moeilijk om goed gemotiveerd te blijven en je mentaal in te kunnen spannen, Doorgaans worden de negatieve aspecten van onderbelasting onderschat, hoewel bijvoorbeeld is aangetoond dat dit samengaat met een groter (kortdurend) ziekteverzuim (Schalk 1989).

3 Eisen die verband houden met de inhoud van het werk

Kwaliteit van het werk

Er zijn diverse studies die aangeven dat de inhoud van het werk van grote invloed is op gezondheid en welzijn van mensen (zie ook Warr 1987). Deze invloed kan zowel positief als negatief zijn, afhankelijk van de aard van het werk. Werk dat

kwalitatief goed is (voldoet aan arbeidspsychologische en ergonomische criteria) kan een positieve bijdrage leveren aan gezondheid en welzijn en de persoonlijke ontwikkeling van mensen. Daartegenover staat dat werk dat gekarakteriseerd kan worden als ‘oninteressant werk’ (dat wil zeggen eentonig en routinematig werk, zonder ontplooiingsmogelijk-heden en vooruitzichten, en dat niet aansluit bij kennis en ervaring van de taakuitvoerder) een risicofactor met betrekking tot verminderd welzijn is (Houtman, e.a. 1994).

Zoals hierboven reeds aangegeven speelt fysieke belasting nog steeds een rol in bepaalde functies. Het gaat hierbij vooral om de lagere functies, en jongeren hebben er vaker mee te maken dat ouderen. Een belangrijke bijkomend aspect is repeterende bewegingen (meerdere keren per minuut), vooral bij mensen die met beeldschermen werken. Meer dan twee miljoen mensen voeren regelmatig werkzaamheden uit met repeterende bewegingen. Ook dit komt vaker voor bij lagere beroepsgroepen dan bij hogere functies.

Ten aanzien van de inhoud van het werk zijn er belangrijke veranderingen opgetreden in de laatste decennia (Zijlstra, Schalk & Roe 1996). Dit heeft uiteraard ook gevolgen voor de eisen die het werk aan mensen stelt. Van werk dat lichamelijk zwaar, of gevaarlijk is, is duidelijk dat het een risico voor de gezondheid vormt, met name omdat het bewegingsapparaat (spieren, botten en gewrichten) wordt hierdoor belast (Bongers, de Winter, Kompier, & Hildebrandt 1993). Daarnaast vormt vuil werk een gezondheidsrisico vanwege kans op infecties.

Regelmogelijkheden

Een hoog werktempo, of te veel werk hebben is een klacht van veel mensen. In 1996 bleek dat 15 procent van de werknemers wel eens om deze reden te hebben verzuimd (gegevens TNO-monitor ‘97). Mensen in hogere functies blijken hier vaker mee te kampen dan mensen in lagere functies. Verondersteld wordt dat mensen in hogere functies meer regelmogelijkheden (vrijheidsgraden, autonomie, control) hebben, hetgeen hen in staat zou stellen zelf de werkdruk beter te reguleren. Nederlandse werknemers scoren in vergelijking tot werknemers uit andere Europese landen zeer gunstig op regelmogelijkheden/autonomie in het werk. Het gaat hier zowel om het regelen *in* het werk ten aanzien van tempo, methode en volgorde van taken, als om het regelen *over* het werk als meebeslissen en anderen bij het werk kunnen betrekken (Paoli 1991, 1997). Gebrek aan regelmogelijkheden hangt duidelijk samen met het ontwikkelen van psychische klachten, zoals apathie en depressiviteit (Karasek & Theorell 1990).

Arbeidsgedrag

In lijn met ontwikkelingen in de arbeid, zoals geschetst in paragraaf 5.3, zijn er veranderingen in de eisen die het werk stelt aan mensen. Eerder is al gewezen op het toenemend belang van arbeid in de dienstensector. Het verlenen van diensten is een wezenlijke andere activiteit dan het produceren van goederen. Kenmerkend is dat diensten worden verleend voor, aan, of in opdracht van een cliënt, die vaak

aanwezig is bij de uitvoering van de dienst. Het gevolg is dat het gedrag van de taakuitvoerder tijdens de levering van de dienst van veel groter belang is dan bij de productie van goederen. Veelal maakt het gedrag van de taakuitvoerder deel uit van de geleverde dienst. Dit houdt in dat er niet alleen eisen gesteld worden aan het *resultaat* van het arbeidsgedrag, maar dat er ook eisen gesteld worden aan het *gedrag zelf*. Een begrip als 'klantvriendelijkheid' spreekt in dat opzicht voor zich. Voor de taakuitvoerder betekent dit dat een correcte houding in de omgang van cliënten, patiënten, leerlingen, enzovoort wordt vereist. Als gevolg worden er eisen gesteld aan het beheersen van de emoties (boosheid mag niet worden getoond), maar ook aan het tonen van emoties (opgewektheid) die op dat moment niet echt worden gevoeld. Dit betekent dat ook emoties van werknemers onderdeel zijn geworden van het arbeidsgedrag en aan voorschriften onderhevig zijn. Voor veel mensen is dit erg moeilijk te accepteren en er zijn aanwijzingen dat dit een belangrijke bron van stress is (Zapf & Leymann 1996), met name wanneer mensen gedurende langere tijd een discongruentie ervaren tussen de werkelijke gevoelde emoties en de emoties die getoond moeten worden (display emoties).

Daarnaast stelt de omgang met cliënten, patiënten, enzovoort hoge eisen aan de sociale vaardigheden van werknemers. In een maatschappij waarin de laatste jaren een trend van toenemende mondigheid en bewustzijn van eigen rechten waarneembaar is, betekent dit dat het aantal 'lastige' klanten sterk is toegenomen. Mensen in zogenaamde 'contactberoepen' worden vaker geconfronteerd met geweldsuitingen, of geweldsdreiging (Harrison 1996; ILO 1998). Hierdoor is de professionele omgang met mensen moeilijker geworden. Gezien de huidige ontwikkeling in de economie kan worden verwacht dat de omvang van deze bronnen van stress zullen toenemen.

Informatie- en communicatietechnologie

Een andere ontwikkeling heeft betrekking op het toenemend gebruik van informatie- en communicatietechnologie in het werk. Veel arbeid bestaat uit het verzamelen, bewerken en doorgegeven van informatie, het zogenaamde 'informatiewerk', of 'kenniswerk'. Hierbij is het gebruik van de computer- en internetvoorzieningen niet meer weg te denken (Zijlstra, Schalk & Roe 1996). Deze ontwikkeling heeft er toe geleid dat het gedragspatroon tijdens het werk drastisch is veranderd. Dit heeft gevolgen voor de fysieke, sociale en cognitieve eisen die het werk stelt.

In *fysiek* opzicht heeft dit tot gevolg dat door het gebruik van computers de fysieke activiteiten veel beperkter en eenzijdiger zijn geworden. De fysieke belasting heeft daarmee in veel beroepen een statische dan wel repetitief karakter gekregen. Het stijgende aantal klachten met betrekking tot Repetitive Strain Injury (RSI) is wellicht het gevolg van het veelvuldig werken met een computermuis (Houtman et al. 1998; Schoonus 1999). Het werken achter een beeldscherm is de afgelopen jaren toegenomen. Werkte in 1996 nog 38 procent van de werknemers regelmatig met een computer, in 1998 was dat 43 procent Deze stijging deed zich voor in vrijwel

alle bedrijfstakken (CBS 1999). In 1998 had 20 procent van de beroepsbevolking last van pijnklachten aan nek, schouder, arm of pols die voortkomen uit het werk.

Als werknemers het werk niet naar eigen believen kunnen onderbreken duidt dit op gebrek aan autonomie, hetgeen ook kan leiden tot werkstress. Uit onderstaande tabel blijkt dat de overgrote meerderheid van de beeldschermwerkers (88%) het werk kan onderbreken of afwisselen. Als echter de groep beeldschermwerkers wordt bekeken die dit niet kan, is een duidelijke relatie waarneembaar met het ontwikkelen van klachten die duiden op RSI.
Ondanks het toegenomen aantal beeldschermwerkers, worden in de bedrijfstak landbouw het vaakst RSI-klachten gemeld. Niet zo zeer de repeterende arbeid met armen en handen, maar het langdurig met het bovenlichaam in dezelfde houding werken is de belangrijkste risicofactor voor RSI (Permanent Onderzoek Leefsituatie, CBS 1998).

Tabel 5.28 Rangorde bedrijfstak naar het voorkomen van RSI in 1997.

	Voorkomen van RSI (%)
Landbouw	32
Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	26
Vervoer, opslag en communicatie	24
Bouwnijverheid	23
Horeca	22
Industrie	20
Verhuur van en handel in onroerend goed, verhuur van roerend goed en zakelijke dienstverlening	19
Reparatie van consumentenartikelen en handel	18
Gezondheids- en welzijnszorg	17
Financiële instellingen	15
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	14
Onderwijs	11
Totaal	19

Bron: CBS Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) 1998

In het algemeen geldt dat ook het aantal wekelijks gewerkte uren samenhangt met RSI: fulltimers, dat wil zeggen personen die wekelijks minimaal 35 uren werken, hebben een groter risico op RSI dan parttimers. Leeftijd speelt geen rol, maar geslacht weer wel: vrouwen hebben een groter risico op RSI dan mannen (naar alle waarschijnlijkheid hangt dit samen met het verschil in soort werk dat mannen en vrouwen doen).

In *sociaal* opzicht betekent het gebruik van informatietechnologie dat, omdat de voor het werk benodigde informatie vaak via de computer wordt verkregen, er een veel minder grote noodzaak is tot werkgebonden persoonlijk contact. Dat heeft in veel functies geleid tot een verschraling van mogelijkheden tot sociaal contact op het werk en kan leiden tot gevoelens van sociaal isolement. Eerder is reeds gebleken dat veel mensen hun werkgebonden contacten voornamelijk buiten de eigen organisatie hebben, gebruik makend van telefoon, fax en electronic mail

(Zijlstra, Schalk & Roe 1996). Dat bevestigt het beeld dat contacten met de collega's in de eigen organisatie geringer in aantal zijn geworden.

In *cognitief* opzicht zijn de eisen ook veranderd. Het werken met informatie- en communicatietechnologie betekent dat in veel gevallen het arbeidsobject is veranderd in informatie, die moet worden verzameld, bewerkt en doorgegeven of opgeslagen. De betreffende informatie kan worden aangeduid als een 'virtueel arbeidsobject', en is alleen in gerepresenteerde vorm weer te geven (op scherm of papier). Daarnaast is het gebruikte hulpmiddel (computer en software) een 'virtueel' hulpmiddel, in die zin dat het hulpmiddel enkel 'aanwezig' is zolang de betreffende software in het systeem 'geladen' is. De bediening vindt plaats middels toetsenbord of muis, dit wordt aangeduid met 'secundaire besturing' (Zijlstra 1993). Zowel het arbeidsobject als het hulpmiddel zijn niet 'tastbaar'. In psychologisch opzicht betekent dit dat de afstand tot werkproces is toegenomen. Het gevolg hiervan is dat mensen meer dan voorheen aangewezen zijn op een adequate mentale voorstelling van wat het hulpmiddel kan en hoe het werkt. Het werken met dergelijke systemen stelt dan ook hogere cognitieve eisen dan het werken met traditionele hulpmiddelen. Bovengeschetste ontwikkeling leidt per saldo tot een toename van mentaal belastend werk.

Een andere ontwikkeling die verband houdt met ontwikkelingen in technologie is het feit dat organisaties hun bedrijfsprocessen hebben afgestemd op het gebruik van technologie. Veel arbeid is overgenomen door apparatuur, dit heeft tot gevolg dat de inhoud van vele functies is veranderd, en dat de werkwijze in vele gevallen is veranderd. Ten aanzien van de gevolgen voor werknemers moet een differentiatie gemaakt worden naar functieniveau (Aronson 1989), ook de wijze waarop het systeem ontworpen is, is in dit verband van belang (Wall 1987). Volgens de studie van Aronson (1989) zijn de gevolgen voor lagere functies veelal dat het werk nog meer activiteiten met een routinematig kent, en dat de tijd om ze uit te voeren korter wordt, waardoor de eisen in termen van aandacht en concentratie toenemen. Dit duidt op intensivering van het werk. Voor mensen in hogere functies geldt, volgens deze studie, vaker dat het werk er leuker en interessanter op wordt, bijvoorbeeld doordat informatie beter en sneller beschikbaar is, waardoor vaak betere en snellere besluitvormingsprocessen mogelijk zijn. Als verklaring hiervoor wordt gegeven dat mensen in hogere functies vaker betrokken zijn bij besluitvorming over aanschaf en ontwikkeling van nieuwe systemen, en daardoor beter in staat zijn hun wensen kenbaar te maken of systemen te kiezen die aan hun behoeften tegemoet komen. Dit betekent dat de routinematige werkzaamheden verminderen en dat de interessante en uitdagende werkzaamheden in het werk kunnen toenemen.

Om de wijze waarop gebruik van informatietechnologie de bedrijfsprocessen beïnvloedt beter inzichtelijk te maken volgt hieronder een voorbeeld: in een organisatie in ziektekostenverzekeringen (ziekenfonds) was in het verleden een groot deel van het administratieve personeel nodig om alle nota's te controleren

en te verwerken. Deze nota's werden middels de post ontvangen van diverse ziekenhuizen en specialisten. Tegenwoordig krijgt men eens per maand een tape van het ziekenhuis met daarop de gegevens van de personen die een behandeling hebben ondergaan en de bijbehorende rekeningen. Ruim 90 procent van de nota's wordt automatische verwerkt, met ongeveer 10 procent van de nota's is iets aan de hand (fout, ontbrekende informatie, of iets dergelijks). Deze moeten handmatig verwerkt worden (controleren, aanvullende informatie opvragen, enz.).

Hierdoor is tegenwoordig het personeel nodig om slechts 10 procent van de nota's te verwerken. Voor de mensen betekent dit dat de routinematige verwerking verdwenen is, en dat voortdurend 'probleemoplossend' gedrag wordt vereist bij de verwerking van de gegevens. Er zijn weinig standaardoplossingen meer voor handen, waardoor een groter beroep wordt gedaan op zelfstandigheid en probleemoplossend vermogen. Dit vereist dat men voortdurend attent en geconcentreerd moet zijn bij de uitvoering van de taak, hetgeen een toename van aandachtseisen impliceert. Ook dit wijst op intensivering van het werk. Tevens is het management van de organisatie beter in staat om de productiestroom beter te registreren en bewaken, en indien noodzakelijk per individuele werknemer en management beslissingen hierop te baseren.

Bovenstaande wijst erop dat, hoewel de gevolgen van gebruikmaking van informatietechnologie niet uniform zijn voor alle werknemers, er wel redenen zijn om aan te nemen dat, per saldo over de gehele linie, er sprake is van een toegenomen intensivering van het werk.

Belastbaarheid van de beroepsbevolking

Om de uiteindelijke afweging in termen van arbeidsbelasting te kunnen maken is het van belang om ook naar de belastbaarheid van de beroepsbevolking te kijken. Hoewel het hier niet de plaats is om daar een afgewogen beeld van te schetsen, kunnen wel enkele trends worden aangegeven.

Naast het feit dat de arbeid is veranderd is ook de samenstelling van de beroepsbevolking veranderd. Hiervoor zijn demografische ontwikkelingen verantwoordelijk (zoals bijv. de groei van de werkzame beroepsbevolking) maar ook sociaaleconomische ontwikkelingen. In dit verband moet worden gewezen op veranderingen in het opleidingsniveau. In 1991 had 35 procent niet meer dan LBO/MAVO-niveau, in 1998 was dit aandeel gedaald tot 28 procent.

Daarnaast geldt dat de laatste decennia de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt in een hoog tempo is gestegen. Deze stijging komt in belangrijke mate voor rekening van vrouwen met jonge kinderen. Dit betekent dat veel vrouwen arbeid moeten combineren met de zorg voor jonge kinderen, hetgeen speciale en additionele eisen stelt. Hoewel het nog steeds zo is dat vrouwen het merendeel van de zorgtaken op zich nemen, is hier toch ook een verandering merkbaar. Vooral onder de jonge generatie is er een toenemend aantal mannen

dat hierin bijdraagt. Het combineren van arbeid en zorg betekent een verhoging van de belasting. In paragraaf 5.4.4 wordt hier uitgebreider op ingegaan.

5.4.4 RISICOGROEPEN

Op grond van de gegevens van de KUB-survey (Helvoort 1998) is getracht na te gaan welke groepen mensen het meeste risico lopen op burnout, dan wel, welke factoren bijdragen aan een hoge mate van werkdruk en vermoeidheid.

Tabel 5.29 geeft een overzicht van odds ratio's voor verschillende groepen. Odds ratio's geven de relatieve kans weer dat mensen met een bepaald kenmerk vaker worden aangetroffen in een bepaalde categorie (hier: gevoelens van uitputting). Deze relatieve kans wordt altijd bepaald ten opzichte van een referentiecategorie (aangeduid met R). Deze odds kunnen worden bepaald door middel van logistische regressie analyses. Een odds ratio van 1 betekent dat de betreffende groep een gelijke kans heeft om in een categorie te worden ingedeeld, een odds ratio van > 1 duidt op een grotere kans om in een bepaalde categorie te worden ingedeeld.

Voor tabel 45.29 is de score op de dimensie 'uitputting' van de MBI-NL als onafhankelijke variabele gebruikt, en zijn verschillende kenmerken van de respondenten gebruikt als voorspeller in een logistische regressie analyse. In de tabel zijn de regressiegewicht (B-waarden) en de 'expected B-waarden' (Exp (B)= odds ratio), alsmede is het statistische significantie niveau (sign) getoond. Als eerste is de variabele 'economische sector' waarin respondent werkzaam is, weergegeven. De gecombineerde industrie/agrarische sector is als referentiecategorie gekozen. Uit deze tabel blijkt onder meer dat uitputting en burnout niet is voorbehouden aan mensen die in de zorgsector werkzaam zijn, zoals vaak wordt aangenomen. Ook in onderzoek van het CBS (1999) wordt geconcludeerd dat de verschillen tussen de diverse beroepssectoren marginaal zijn. Mensen werkzaam in het onderwijs en in de bouw sector hebben de grootste kans op uitputting (hoogste odds ratios'). Voorts blijkt het 'soort dienst-verband' dat men heeft van belang: mensen met een oproepcontract hebben een veel hogere kans uitgeput te zijn, dan mensen met een vast dienstverband. Ook zijn vrouwen ruim 2 maal zo vaak uitgeput dan mannen. Ingedeeld naar leeftijdscategorie blijkt met name de groep tussen 45 – 45 jaar een groter risico te lopen. Mensen met een enkel een lagere school opleiding voelen zich 4 maal vaker uitgeput dan mensen met een universitaire opleiding. Dit weerspiegelt duidelijk het soort werk dat men doet. Alleenstaanden voelen zich vaker uitgeput dan gehuwden, en mensen met kinderen zijn minder vaak uitgeput dan mensen zonder kinderen. Ten slotte kan worden opgemerkt dat een hoge werkbelasting de belangrijkste indicator blijkt te vormen voor uitputting.

Tabel 5.29 Relatieve risico's (odds ratios) van verschillende voor 'uitputting', voor diverse groepen. Gebaseerd op MBI-scores. (R = referentiegroep).

Variabele	B	Exp (B) = Odd's ratio	Sign.
Economische sector			0,07
Industrie/agricultuur		R	
Bouw	0,51	1,67	
Handel/reparatie/horeca	-0,08	0,93	
Transport	-0,01	0,99	
Financiële dienstverlening	-0,06	0,94	
Zorg sector	-0,87	0,41	0,04
Overige diensten	0,16	1,17	
Openbaar bestuur	-0,70	0,50	
Onderwijs	0,33	1,40	
Bedrijfsomvang			0,47
< 10		R	
11-50	-0,26	0,77	
51-200	-0,49	0,61	
201-500	-0,16	0,85	
> 500	-0,55	0,58	
Soort dienstverband			0,02
Vaste dienst		R	
Zelfstandige	-0,57	0,57	
Freelance	-1,18	0,31	
Uitzendbureau	-0,82	0,44	
Oproep contract	2,49	12,1	0,003
Omvang dienstverband			0,37
Parttime		R	
Fulltime	0,25	1,28	
Werktijden			0,23
Normaal		R	
Ploegendienst	0,36	1,43	
Geslacht			0,003
Man		R	
Vrouw	0,77	2,15	
Leeftijdsgroep			
15-24	-1,07	0,34	
25-34	-0,35	0,71	
35-44		R	
45-54	0,41	1,51	
55-64	-0,05	0,95	

Opleidingsniveau			0,25
Lagere school	1,40	4,07	0,04
LBO/MULO/MAVO	0,03	1,03	
MBI	0,31	1,37	
HBS/HAVO/VWO	0,33	1,39	
HBO	-0,02	0,98	
Universiteit		R	
Burgerlijke staat			0,03
Getrouwd/samenwonend		R	
Alleenstaand	0,53	1,71	
Kinderen			0,85
Geen kinderen		R	
Wel kinderen	-0,16	0,54	
Arbeidsobject			0,35
Werkt met dingen		R	
Werkt met mensen	-0,49	0,61	
Werkt met gegevens	-0,30	0,74	
Teamwork			0,96
Werkt alleen		R	
Werkt in team	0,00	1,00	
Leidinggevende positie			0,98
Nee		R	
Ja	-0,01	0,99	
Arbeidsbelasting			
Laag		R	0,000
Medium	1,51	4,51	0,000
Hoog	3,70	40,28	0,000
Constante	-3,05		0,000

Zoals reeds in paragraaf 5.4.2 is aangegeven wordt in recente opvattingen met betrekking tot ontstaan van burnout de nadruk gelegd op het ervaren van een structurele onevenwichtigheid met betrekking tot de ‘kosten’ (geleverde inspanning) en de ‘opbrengsten’ van het werk (Siegrist 1996). Nadere analyse van de gegevens uit bovenstaande studie heeft laten zien dat met name het gebrek aan immateriële ‘opbrengsten’, zoals waardering, tevredenheid en erkenning bijdraagt aan gevoelens van uitputting en vermoeidheid (Zijlstra & de Vries, in press).
Een hoge werkbelasting geldt in termen van het Siegrist ‘effort/reward imbalance’ model (1996) als ‘extrinsieke inspanning’, dat wil zeggen inspanning die niet vanuit een eigen keuze wordt geleverd. Het model stelt dat vooral mensen die een hoge mate van ‘extrinsieke’ inspanning moeten leveren en daarvoor (te) weinig terug ontvangen een verhoogd risico lopen om opgebrand te raken. Dat verklaart ook waarom werkdruk een belangrijke voorspeller is voor het ontstaan van burnout.

Vrouwen en de WAO

Het hoge arbeidsongeschiktheidsrisico van vrouwen staat tegenwoordig erg in de belangstelling: sinds enkele jaren komen er in absolute zin meer vrouwen in de WAO dan mannen. Dit is met name vreemd omdat de werkzame beroepsbevolking uit meer mannen bestaat. Onderstaande tabel beschrijft de verdeling van mannen en vrouwen in de werkzame beroepsbevolking (incl. banen < 12 uur per week) en onder de 12-maandszieken. Hierbij moet worden opgemerkt dat niet alle 12-maandszieken ook in de WAO komen: van alle 12-maandszieken uit het onderzoek kwam 83 procent in de WAO: mannen kwamen bovendien iets vaker in de WAO (87 %) dan vrouwen (81 %). Het aandeel vrouwen in de instroom in de WAO is dus iets lager dan het aandeel vrouwen onder de 12-maandszieken.
Hieruit kan worden afgeleid dat werkende vrouwen 2 maal zo vaak langdurig arbeidsongeschikt (= 12 maanden ziek) worden dan mannen.

Tabel 5.30 Het aandeel van vrouwen in de werkzame beroepsbevolking en onder 12-maandszieken

	Beroepsbevolking 1996 N= 6.971.000	**12-maandszieken jan. ´98 N= 7.068**	**Odds ratio V/M**
Mannen	41 %	58 %	
Vrouwen	59 %	42 %	2,0

Bron: CBS, beroepsbevolking EBB 1996 incl. minder dan 12 uur banen, LISV, alle 12-maandszieken in januari 1998

Vervolgens is het interessant om te kijken of het hogere arbeidsongeschiktheids-risico van vrouwen wordt veroorzaakt doordat vrouwen vaker in andere beroepen werkzaam zijn dan mannen en/of dat bepaalde kenmerken in het werk voor vrouwen een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico inhouden dan voor mannen. Uit het rapport *Vrouwen vaker in de WAO*? (Van der Giezen et al. 1998a) blijkt dat met name vrouwen werkzaam in de *gezondheidszorg* veel vaker arbeidsongeschikt worden. Het arbeidsongeschiktheidsrisico van vrouwen die werkzaam zijn in andere bedrijfssectoren was in de onderzochte periode (1994 – 1996) meer vergelijkbaar met dat van mannen, hoewel zij ook daar een verhoogd risico hebben.

Werk dat vaak in een hoog *werktempo* moet gebeuren betekent voor vrouwen een iets hoger arbeids-ongeschiktheidsrisico dan voor mannen. Enkele studies wijzen er op dat vrouwen een groter belang hechten aan sociale ondersteuning op het werk en kwetsbaarder zijn voor stress als gevolg van tijdsdruk en repetiviteit in combinatie met onregelmatige diensten (Theorell 1991).

Opvallend is ook dat een *hogere leeftijd* alleen bij mannen tot een verhoogd arbeidsongeschiktheids-risico leidt. Bij vrouwen is er nagenoeg geen stijgend arbeidsongeschiktheidsrisico waar te nemen bij het stijgen van de leeftijd. Naar alle waarschijnlijkheid kan dit worden verklaard uit demografische ontwikkelingen. In Nederland werken vrouwen van die leeftijdsgroep alleen als zij zich

daartoe in staat voelen. Recente studies in het buitenland wijzen uit dat vrouwen in de menopauze een verhoogd risico hebben op cardiovasculaire aandoeningen (Richter, Uhlig, Bergmann, Mix & Jaros 1998; Kocis, Richter, Uhlig, Bergmann, Mix, & Jaros 1999; Richter 1999). Ten gevolge van een verstoorde hormonale balans bij deze vrouwen wordt er minder oestrogeen aangemaakt. Dit heeft invloed op de cholesterolbalans in het lichaam. Hierdoor blijken vrouwen van 55 jaar en ouder een verhoogd risico te hebben op cardiovasculaire aandoeningen. Dat betekent dat zij sneller gezondheidsschade zouden kunnen oplopen als gevolg van stress.

De aanwezigheid van *kinderen* heeft bij zowel mannen als vrouwen geen invloed op het arbeidsongeschiktheidsrisico. Het ontbreken van een *partner* blijkt het risico wel te verhogen: zowel mannelijke als vrouwelijke alleenstaanden hebben 2 tot 3 keer zoveel kans op arbeidsongeschiktheid. Van de persoonskenmerken speelt *opleidingsniveau* de belangrijkste rol in de kans om langdurig arbeidsongeschikt te worden. Vooral mensen met een LBO-opleiding, meer nog dan met alleen basisonderwijs, hebben een grotere kans op arbeidsongeschiktheid: 7 keer zo hoog als degene met een HBO- of universitaire opleiding (LISV 1999).

Samengevat betekent dit dat vrouwen weliswaar een ongeveer 2 maal zo groot risico te hebben dan mannen om arbeidsongeschikt te raken, maar dat er geen duidelijke specifieke werkinhoudelijke factoren aan te wijzen zijn die dit kunnen verklaren. Een duidelijke vergelijking tussen mannen en vrouwen valt met name voor de oudere generaties moeilijk te maken omdat in deze generatie de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt nog wat achterblijft.

In de media heeft de combinatie zorg en werk veel aandacht gekregen als mogelijke verklaring voor het verhoogde arbeidsongeschiktheidsrisico voor vrouwen. Vandaar dat in de volgende paragraaf hier nader op in wordt gegaan.

Vrouwen en dubbele belasting

Uit gegevens van het CBS (1998) blijkt het aandeel vrouwen dat 12 uur of meer per week werkt, is toegenomen van 35 procent in 1987 naar 49 procent in 1998. Dit komt vooral door de sterk groeiende deelname aan de arbeidsmarkt van vrouwen met minderjarige kinderen. De oorzaak van deze groei wordt toegeschreven aan de toename in opleidingsniveau (Sanders 1992; Sanders en Becker 1996). Van de vrouwen met een HBO- of wetenschappelijke opleiding had 73 procent betaald werk in 1998, tegenover 30 procent van de vrouwen met basisonderwijs, VBO- of MAVO-opleiding. Deze ontwikkeling gaat echter niet gepaard met een even grote groei in de deelname van mannen aan het werk binnenshuis, de zorg voor kinderen en het huis-houden. De laatste cijfers van het CBS (SCP/CBS 1997) laten voor het eerst een kleine toename hierin zien.

Alhoewel veel mannen en vrouwen vinden dat ze een even groot aandeel zouden moeten hebben in huishoudelijk werk, wijst tijdsbestedingsonderzoek van het

Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP 1998) uit dat huishoudelijk werk nog steeds vooral een aangelegenheid is van vrouwen.

Onderzoek naar de bijdrage van de ‘dubbele belasting’ op de gezondheid van vrouwen is relatief schaars. De studies op dit onderwerp komen niet tot eensluidende conclusies. Door sommige onder-zoekers wordt de ‘dubbele belasting’ genoemd als een van de belangrijkste factoren die het welzijn van vrouwen beïnvloed (Barnett en Marshall 1991). Andere studies wijzen uit dat mensen die werk en zorg combineren juist in het voordeel zijn qua gezondheid (o.a. Hibbard & Pope 1991). Onderstaand wordt een overzicht gegeven van positieve en negatieve effecten van de combinatie werk – zorg.

Meer rollen, betere gezondheid?
Amerikaanse studies naar de invloed van werk op gezondheid van vrouwen en mannen inclusief degenen met kinderen (Hibbard & Pope 1991; Kotler &Wingard 1989; Waldron & Jacobs 1989) wijzen uit dat werk in het algemeen een gunstige invloed heeft op onder meer zelfgerapporteerde gezondheid. Deze gunstige invloed is niet minder bij moeders en voltijds werkenden, terwijl dat op grond van extra of dubbele belasting wel verwacht zou worden. Deze longitudinale studies waren behalve op morbiditeit ook gericht op mortaliteit Het combineren van ouderschap en werk buitenshuis bleek een levensduurverlengende invloed te hebben. Een langer leven sluit echter geenszins uit dat er in een latere levensfase of eerder gezondheidsproblemen optreden. En op basis van dit onderzoek kan ook geen uitspraak worden gedaan over de ernst van de klachten. Het zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat mensen die werk en zorg combineren vaker minder ernstige gezondheidsklachten hebben dan degenen die een ander leven leiden.

Crosby (1991) stelt dat afwisseling *variatie* met zich meebrengt, en *bescherming (buffering)* impliceert: positieve ervaringen in het ene domein vormen een ‘bescherming’ tegen negatieve ervaringen in het andere domein. Dit wordt bevestigd door onderzoek van Barnett et al. (1992). In hun longitudinale onderzoek kwam naar voren dat bij vrouwelijke maatschappelijk werksters en negatieve ervaringen op het werk niet leidden tot meer psychische spanningen verpleegsters indien zij een partner en/of met kinderen hadden, terwijl dat bij alleenstaande vrouwen en vrouwen zonder kinderen wel het geval was.
Ander onderzoek (Zijlstra & de Vries, in voorbereiding) laat zien dat de tijdsbesteding aan huishouden en kinderen geen effect heeft op de hoogte van de werkdruk. Het ervaren van werkdruk wordt voornamelijk bepaald door kenmerken van het werk zelf. De huishoudelijke taken worden vaak beschouwd als een ‘restcategorie’, waarop ‘bezuinigd’ wordt als het werk veel tijd vraagt.

Meer rollen: overbelasting?
Ander onderzoek wijst uit dat de combinatie werk – zorg ook negatieve effecten kan hebben. Pleck, Staines & Lang (1980) onderzochten de overlap van werk en privé-leven. Zij deden dit door na te gaan in welke mate werk- en familieleven door

elkaar werden verstoord. Onder de werkende vrouwen rapporteerde 35 procent matige tot ernstige conflicten tussen werk en privé-leven, met buitensporige werktijden, problemen met werktijdroosters, vermoeidheid en geïrriteerdheid als belangrijkste oorzaken.

Crouter (1984) onderzocht het spillover effect van privé-leven op het werk, de mate waarin het privé-leven invloed heeft op het werk. Tweederde van de onderzochte groep rapporteerde dat het privé-leven invloed had op het werk, zowel positief als negatief. Maar de negatieve invloed was bij vrouwen veel groter dan bij mannen en het grootst bij jonge vrouwen met kinderen. Dit laatste uitte zich in een hogere mate van verzuim en te laat komen onder jongere vrouwen vergeleken met oudere vrouwen. De oorzaak hiervoor wordt gezocht in redenen die te maken hebben met de zorg voor jonge kinderen (Keith & Schafer 1980).
Frankenhaeuser, Lundberg, Fredrikson et al. (1989) verzamelden bij mannelijke en vrouwelijke managers en administratief personeel psychofysiologische gegevens (o.a. bloeddruk, hormonale parameters) gedurende een normale werkdag, een normale dag thuis, en een dag met een speciale experimentele conditie om een vergelijking te kunnen maken van het niveau van arbeidsbelasting. Op het werk hadden alle groepen ongeveer dezelfde fysiologische stressniveaus, maar thuis waren de noradrenaline-niveaus van de vrouwelijke managers hoger dan die van de andere groepen. Ook hadden vrouwen na het werk verhoogde stressniveaus in vergelijking met hun mannelijke collega's. Vragenlijst- en interviewgegevens lieten zien dat stress ten gevolge van het werk thuis bijdroeg aan het gebrek aan herstel onder vrouwen. Frankenhaeuser en Lundberg (1995) toonden aan dat dergelijke verhoogde stressniveaus vooral optreden bij vrouwelijke managers met thuiswonende kinderen.
Lundberg (1996) stelt dat stress en geestelijke gezondheid van werkende vrouwen vooral bepaald wordt door een interactie tussen de thuis- en werksituatie, terwijl mannen meer selectief reageren op specifieke stresssituaties op het werk en zich na het werk meer ontspannen.

Het gebrek aan herstelmogelijkheden voor werkende vrouwen, en in het bijzonder voor werkende moeders, zou ook in Nederland een toenemend probleem kunnen worden, vanwege hun relatief beperkte hoeveelheid vrije tijd (hier opgevat als puur voor henzelf door henzelf te besteden tijd: Karsten 1995).

Meer rollen: betere of slechtere gezondheid?

Over het algemeen lijkt het vervullen van meer rollen relatief gunstig voor gezondheid en welbevinden. Maar de door de persoon zelf waargenomen kwaliteit van de verschillende rollen is bij degenen met 'multiple roles' cruciaal voor de vraag of de combinatie een gunstig of ongunstig effect heeft op de gezondheid. Is de kwaliteit van de afzonderlijke rollen goed, dan kan de ene rol een beschermend effect hebben ten opzichte van stress in de andere. Ook persoonsgebonden factoren zijn bepalend voor de mate waarin de combinatie werk – zorg gunstig of schadelijk voor de gezondheid en het welbevinden is.

Diverse studies laten zien dat vooral bij werkende vrouwen het risico aanwezig is van een gebrek aan herstelmogelijkheden. Cruciaal hierbij lijkt de persoonsgebonden 'balans': bij een teveel aan taken, c.q. eisen en gespendeerde uren slaat verrijking om in een als oncontroleerbaar en te veeleisend ervaren situatie. Een op zich gevarieerd leven kan zo veeleisend worden dat het teveel wordt en zijn tol gaat eisen in termen van verminderd welbevinden, hoge stressniveaus en klachten.

Aanwijzingen hiervoor zijn tevens te vinden in CBS-gegevens (CBS 1998) over het voorkomen van 'burnout' bij werkende vrouwen. Met name vrouwen met een (bijna) fulltime baan die daarbij ook de zorg voor kinderen hebben blijken burnout-klachten te hebben. Het 'omslagpunt' ligt bij 34 uur per week betaald werk; van de vrouwen die 34 uur of meer werken, hebben diegenen met kinderen vaker last van burnout. In andere gevallen lijkt er een positieve invloed uit te gaan van de combinatie werk en zorg: bij vrouwen met kinderen komt minder vaak burnout voor dan bij vrouwen die geen kinderen hebben.

In een nog recenter onderzoek van het CBS (1999) wordt dit verband nader gespecificeerd. Uit dit onderzoek blijkt dat werkende vrouwen met een kind meer tevreden zijn met hun leven dan huismoeders zonder baan. Vooral werkende moeders met een oudste of enige kind onder de vier jaar zijn erg tevreden met hun bestaan. Ook hier is weer opvallend dat het moeders van jonge kinderen nauwelijks uitmaakt hoe vaak zij werken. Dat geldt weer wel voor werkmoeders met kinderen in de basisschoolleeftijd. Als deze vrouwen een baan van 31 uur of meer hebben, wordt het leven minder aangenaam. Als de kinderen groter worden en naar de middelbare school gaan, pakt een arbeidsintensieve baan juist weer positief uit.

Ontgroening en vergrijzing: de oudere werknemer

De begrippen 'ontgroening' en 'vergrijzing' geven kernachtig weer welke wijzigingen zich afspelen in de leeftijdssamenstelling van de Nederlandse bevolking. De ontgroening verwijst naar een sterke daling van het aantal jongeren, die rond 1965 ingezet is. Deze daling hangt samen met een wijziging in het geboortepatroon. Vrouwen krijgen minder kinderen en bovendien ook op gemiddeld latere leeftijd.

Daarnaast treedt een stijging van het aantal ouderen op door vergrijzing. Deze stijging hangt samen met het langer worden van de levensduur, en is daarnaast mede een gevolg van het stijgend aantal geboorten in het verleden (Frinking 1992).

Naar verwachting zal het leeftijdsprofiel van de bevolking in de komende 25 jaar door dezelfde processen worden beïnvloed als sinds 1965 het geval is (Frinking 1992). Op grond daarvan is een voortzetting van de ontgroening en vergrijzing te verwachten. Voor een belangrijk deel liggen deze ontwikkelingen al besloten in de huidige leeftijdsopbouw van de bevolking. Berekeningen van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS 1991) laten zien, dat over 25 jaar het aandeel van de jonge-

ren van 25,6 procent in 1990 zal zijn teruggelopen naar 22,3 procent. Het aandeel van de ouderen daarentegen zal van 12,8 procent in 1990 duidelijk stijgen naar 18,2 procent. De omvang van de bevolking zal naar verwachting zich op ongeveer hetzelfde niveau handhaven (Frinking 1992). De getalsmatige verschuivingen in de leeftijdsopbouw zijn dus zeer fors.

Deze demografische ontwikkelingen zullen ook doorwerken in de samenstelling van de beroeps-bevolking, in casu de personen die zich zullen melden op de arbeidsmarkt (Kerkhoff 1981). Als gevolg van betere medische en sociaal-maatschappelijke omstandigheden wordt de levensduur langer, en werknemers zijn in staat om tot op latere leeftijd door te werken. Daarom is het zeer waarschijnlijk dat het percentage oudere werknemers sterk zal toenemen op de arbeidsmarkt. De afgelopen jaren heeft zich al een lichte stijging voorgedaan in het aandeel ouderen op de arbeidsmarkt. In 1990 werkte 26 procent van alle ouderen (55 – 64 jaar), in 1998 is dit opgelopen tot 29 procent (CBS1999)

Tabel 5.3 Bevolking naar geslacht en leeftijd (%)

	1998	2000	2005	2010	2015
VROUWEN					
0 – 14 jaar	17,8	17,8	17,4	16,5	15,7
15 – 44 jaar	43,1	42,3	21,6	38,8	37
45 – 64 jaar	23,2	23,9	25,9	27,8	28,4
65 – 79 jaar	11,5	11,6	11,4	11,9	13,8
80 jaar en ouder	4,4	4,4	4,8	5	5,1
MANNEN					
0 – 14 jaar	19	18,9	18,5	17,4	16,6
15 – 44 jaar	45,7	44,9	42,8	40,9	38,9
45 – 64 jaar	24,2	24,9	26,8	28,6	29,1
65 – 79 jaar	9,1	9,3	9,6	10,5	12,6
80 jaar en ouder	1,9	2	2,3	2,5	2,8

Bron: CBS – Bevolkingsstatistieken, CBS – Bevolkingsprognose 1998 - middenvariant

Met het ouder worden kunnen veranderingen optreden in de prestaties op de werkplek. Warr (1993) maakt onderscheid naar drie hoofdgebieden waarop mogelijk veranderingen kunnen optreden in de loop van de loopbaan van een werknemer. De drie gebieden zijn fysieke mogelijkheden, aanpassingsvermogen en de algemene effectiviteit van de werkprestaties.
Volgens Warr (1993) is het duidelijk dat de fysieke krachten afnemen naarmate iemand ouder wordt. Hierbij gaat het volgens hem om een vermindering van de maximale fysieke vermogens. Of deze vermindering ook daadwerkelijk van invloed is op het functioneren is sterk afhankelijk van de inhoud van de functie. Bij lichamelijk zwaar werk, waarin bijvoorbeeld veel getild moet worden, of bij de invoer van gegevens, waar vingervlugheid zwaar telt, zullen ouderen over het algemeen minder presteren dan jongeren. Echter, lang niet alle functies doen een dergelijk beroep op de fysieke vermogens. Daarom heeft volgens Warr dit teruglopen van de fysieke vermogens in veel functies nauwelijks invloed op de prestaties.

Met betrekking tot het aanpassingsvermogen en de algemene effectiviteit van werkprestaties is er volgens Warr sprake van tegengestelde ontwikkelingen bij het ouder worden. Dit blijkt ook uit de gegevens van een onderzoek onder meer dan 1000 leden van de Britse Vereniging voor Personeelsmanagement (Warr 1993). Aan deze personeelsmanagers werd gevraagd om oudere en jongere werknemers met uitvoerend werk in hun organisatie te beoordelen op een aantal dimensies. Het onderscheid tussen oudere en jongere werknemers werd gelegd bij 40 jaar. In de beoordelingen kwamen twee factoren naar voren. De eerste factor betrof het aanpassingsvermogen, bijvoorbeeld de vaardigheid om nieuwe ideeën te begrijpen en toe te passen, het accepteren van de invoering van nieuwe technologieën, het snel kunnen leren en het aanpassen aan veranderingen. Op deze factor scoorden jongeren beter dan ouderen. Ouderen hebben dus de naam minder flexibel te zijn dan jongeren. Ook meent men, dat het leervermogen van oudere werknemers beperkter is dan dat van jongeren. Juist om die redenen komen ouderen minder vaak in aanmerking voor bijscholing dan jongeren. En dat leidt tot relatieve veroudering: kennis en vaardigheden van werknemers verouderen voortijdig (Kerkhoff 1981).
De tweede factor was de algemene effectiviteit van de werkprestaties, bijvoorbeeld betrouwbaarheid, hard werken, effectief zijn in het werk, nadenken voor je begint, sociaal vaardig zijn en goed in teamverband kunnen werken. Op deze punten scoorden de ouderen duidelijk beter dan de jongeren.

Oudere werknemers mogen dan beperkingen kennen in hun fysieke vermogens en behept zijn met een geringer aanpassingsvermogen, maar de algemene effectiviteit van hun werkprestaties is desondanks beter dan die van de jongeren. Maar op het punt van het aanpassingsvermogen van oudere werknemers zijn wel maatregelen nodig. Jongeren hebben een betere opleiding genoten, waardoor de waarde van ouderen op de arbeidsmarkt ten opzichte van de jongeren daalt. Bovendien wordt aan de bijscholing van ouderen relatief weinig aandacht besteed. Ouderen zijn dus steeds moeilijker herplaatsbaar. Daarom moet meer aandacht worden geschonken aan het opzetten van een ouderenbeleid in organisaties (zie Schalk 1995).
Anderzijds blijkt dat zowel bij het ontwerp als toepassing van nieuwe technologie en bediening van machines, meestal weinig of geen rekening wordt gehouden met de ontwikkelingsdynamiek van medewerkers. Dat geldt ook waar het gaat om het organiseren van het werk en zelfs de formulering en uitvoering van het personeelsbeleid. Met andere woorden: het gevoerde (sociaal) beleid in bedrijven is ‘leeftijdsloos’. Op het (problematisch) functioneren van oudere werknemers wordt vrijwel uitsluitend correctief gereageerd. Van een preventief beleid ter zake is nauwelijks sprake.

Ouderen kiezen er derhalve vaak voor om vervroegd uit het arbeidsproces te treden. Vaak ligt het feit dat men zelf vindt dat men te veel moeite heeft om het tempo, of de ontwikkelingen bij te houden, aan deze beslissing ten grondslag. Dit is een vorm van zelfregulatie (zie ook par. 5.3). De gevolgen van de geschetste ontwikkelingen bij ongewijzigd beleid liggen voor de hand. Het aantal oudere

werknemers dat deelneemt aan het arbeidsproces zal toenemen. De demografische ontwikkelingen zorgen al voor een stijging, en de te verwachten teruggang in de regelingen voor vervroegd uittreden zullen ook tot gevolg hebben dat ouderen langer deelnemen aan het arbeidsproces. Anderzijds worden de eisen die aan werkenden worden gesteld steeds zwaarder. Er komen meer – minder zwaar te belasten – ouderen en de eisen van het arbeidproces worden zwaarder. Dientengevolge betekent een beleid gericht op het bevorderen van participatie van ouderen dat er wel degelijk gezondheidseffecten te verwachten zijn.

5.4.5 AFSLUITING

De gegevens gepresenteerd in deze paragraaf wijzen uit dat het aantal arbeidsongeschikten de laatste jaren is gestegen. Ook indien de stijging van de omvang van de beroepsbevolking wordt verdisconteerd, blijkt dat het risico om arbeidsongeschikt te worden is toegenomen.
Ook het ziekteverzuimcijfer vertoont een stijgende lijn, met name ten gevolge van het zogenaamde 'langdurige verzuim'. Het 'soort werk dat men doet' blijkt de belangrijkste reden voor het verzuim. Hier gaat het vooral om beroepen met fysiek zware werkomstandigheden. Als belangrijke tweede oorzaak voor ziekteverzuim wordt de werkdruk gezien.
Diverse studies tonen aan dat de werkdruk de laatste jaren flink is gestegen. Ruim de helft van alle werkenden geeft aan last te hebben van werkdruk. Als belangrijke oorzaak geldt hier de toename van het werktempo, en ook aspecten die te maken hebben met intensivering van het werk (toename van eisen met betrekking tot concentratie en aandacht).

Werkdruk is een belangrijke voorspeller voor psychische klachten, zoals burnout. Recente studies wijzen uit dat ongeveer 10 procent van de werkenden aangemerkt kan worden als lijdend aan burnout. Dat wil zeggen dat zij scores halen, op gevalideerde vragenlijsten, die vergelijkbaar zijn met scores van mensen waarvan door medici is vastgesteld dat zij aan het burnout syndroom lijden. Dat betekent dat voor een grote groep mensen geldt dat zij een hoog afbreukrisico hebben.

Met betrekking tot het arbeidsongeschiktheidsrisico blijkt dat klachten aan het bewegingsapparaat en psychische klachten de belangrijkste diagnosecategorieën voor afkeuring vormen. Uit de achtergrond informatie komt het beeld naar voren dat de eisen aan de werkende mensen de laatste jaren in kwalitatief en kwantitatief opzicht zijn toegenomen. Er wordt met name in cognitief opzicht (aandacht en concentratie) meer van mensen gevraagd, mede als gevolg van gebruik van informatietechnologie en een hoger werktempo. Deze factoren dragen bij aan intensivering van het werk. Hard werken vanwege de werkdruk kan worden gezien als een 'afgedwongen' inspanning. Recente theorieën omtrent het ontstaan van burnout wijzen er op dat 'afgedwongen inspanningen' een hoge risicofactor vormen, in het bijzonder wanneer men ervaart dat er (te) weinig (materiële en

immateriële) baten in het werk zijn. Dit duidt er op dat voor wat betreft de 'psychische klachten' een relatie met de gestegen werkdruk plausibel lijkt, hoewel een directe causale relatie enkel met longitudinaal onderzoek kan worden aangetoond. Dergelijk onderzoek is nog niet uitgevoerd, maar wel zeer gewenst. Kortom, het hoge niveau van werkdruk en burnout vormt een risicofactor voor de gezondheid van de werkende bevolking. Werken vraagt tegenwoordig veel van mensen, een goede gezondheid is een belangrijke voorwaarde geworden.

De stijging van het arbeidsongeschiktheidsrisico blijkt voor vrouwen groter dan voor mannen. Hoewel vrouwen wel vaker beroepen uitoefenen met een groter risico (hoger werktempo, fysieke arbeid, geringere carrière- en ontplooiingsmogelijkheden, geringere beloning) lijkt daarmee niet het gehele verschil tussen mannen en vrouwen te kunnen worden verklaard. Gezien het feit dat oudere vrouwen ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, kan worden gesteld dat het relatieve risico voor vrouwen nog enigszins wordt onderschat. Ook de veelgenoemde 'dubbele belasting' voor vrouwen blijkt niet de hoofdoorzaak te zijn. In veel gevallen blijkt juist de aanwezigheid van kinderen en een partner een 'bufferende' werking te hebben, waardoor men de problemen van het werk naar de achtergrond kan schuiven, dan wel relativeren. Wel zijn er aanwijzingen dat de mate waarin men er in slaagt zorg en werk naar tevredenheid te combineren hierbij een belangrijke mediërende factor is. Dat betekent dat adequate voorzieningen voor kinderopvang van groot belang zijn.

Concluderend kan worden gesteld dat er geen additionele gezondheidsheidsrisico's zijn voor vrouwen.
Het verhoogde risico voor arbeidsongeschiktheid (en hogere ziekteverzuim) lijkt slechts ten dele uit werkgebonden factoren te kunnen worden verklaard. Mogelijk dat verschillen in gezondheidsbeleving, gezondheidsgedrag en oriëntatie tot werk tussen mannen en vrouwen, en ook opvattingen van keuringsartsen hier een rol te spelen.

Ten aanzien van oudere werknemers geldt een andere conclusie. De gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking zal nog enige tijd blijven stijgen. Voor oudere werknemers geldt wel dat de maximale fysieke werkvermogens afnemen, dat wil zeggen dat extreme fysieke prestaties niet meer geleverd kunnen worden. Maar ten aanzien van intellectuele vermogens is er geen sprake van achteruitgang. Belangrijk is dat er aandacht wordt besteed aan het op peil houden van kennis en vaardigheden. Wel is het zo dat naarmate mensen ouder worden zij meer moeite krijgen met het hoge tempo waarin werk tegenwoordig gedaan lijkt te moeten worden. Veel ouderen kiezen er dan ook voor gebruik te maken van vervroegde pensionering of uittreding. Dit is een vorm van zelfregulering: mensen kiezen oplossingen om te voorkomen dat zij problemen met hun gezondheid krijgen.

Dat betekent dat indien oudere werknemers (bijv. vanaf 55 jaar) gevraagd zal worden om langer door te blijven werken er wel effecten op de gezondheid kunnen

worden verwacht, indien er geen andere maatregelen worden genomen waardoor deze groep minder hinder heeft van het hoge werktempo. Uiteraard is het moeilijk hier uniforme conclusies te formuleren, veel zal afhangen van de aard van het werk en de omstandigheden waaronder dat werk uitgevoerd moet worden.

Het feit dat er tegenwoordig door veel mensen over werkdruk wordt geklaagd duidt er op dat mensen vinden dat ze een grote inspanning moeten leveren om het werk te klaren. Anderzijds zijn er ook voldoende indicaties om te stellen dat de meetlat, in termen van werkeisen, tegenwoordig hoog ligt. Dat stelt ook hoge eisen aan de gezondheid van werknemers. Tevens ervaren veel mensen dat er een onevenwichtigheid bestaat tussen de inspanningen die ze moeten leveren en hetgeen ze er voor terugkrijgen (gebrek aan 'rewards'). Zoals reeds aangegeven gaat het hier niet altijd om de financiële beloning, maar juist ook om zaken als waardering en erkenning. Gegeven het feit dat mensen in hogere functies meer werkdruk ervaren dan mensen in lagere functies (TNO-monitor'97), betekent dit dat veel leidinggevenden zelf ook werkdruk ervaren. Dit zou er toe kunnen leiden dat zij bij het stellen van hun prioriteiten zich vooral richten op de economische 'targets' ('rendementsdenken') en dat de sociale randvoorwaarden, die ook zeer noodzakelijk zijn om een organisatie te laten functioneren, minder aandacht krijgen.

5.5 INTERVENTIEMOGELIJKHEDEN

5.5.1 INLEIDING

Economische en maatschappelijke ontwikkelingen zijn de aanleiding geweest voor veranderingen in organisaties. Tevens zijn fundamentele veranderingen waarneembaar op het vlak van de arbeid. Beide veranderingspatronen samengevoegd leveren het beeld op van een problematische afstemming tussen mens en werk. Hierbij gaat het zowel om de meer algemene afstemming tussen wat de organisatie biedt/verlangt en wat de werknemer biedt/verlangt als om de meer specifieke afstemming tussen mens en werk, waarbij met name de problematiek van belasting/belastbaarheid op het psychische vlak (werkdruk) een prominente plaats inneemt. Dat werkgerelateerde gezondheidsproblemen hiervan het gevolg kunnen zijn, is besproken in de voorafgaande paragraaf.

Teneinde grotere arbeidsmarktparticipatie zonder veel problemen te doen plaatsvinden, zal aan verschillende voorwaarden moeten worden voldaan. Om (groeiende) uitval van nu nog 'gezonden' uit het arbeidsproces tegen te gaan zijn maatregelen nodig. Verder is te verwachten dat bij toenemende arbeidsparticipatie meer personen uit 'kwetsbare' groepen aan het arbeidsproces gaan participeren. En bovendien personen die ook andere eisen gaan stellen aan hun deelname (met name met betrekking tot aspecten als werk - zorg combinatie, vrije tijd, flexibiliteit, enz.). Dit bemoeilijkt groei van arbeids-participatie. Hier staat wel tegenover dat, hoewel aan werken zekere risico's kleven, niet werken over het algemeen

ongezonder is (Gaillard 1996). Werken draagt immers veelal bij aan inkomensverbetering, geeft een garantie voor deelname aan sociale zekerheidsvoorzieningen en brengt een bepaalde maatschappelijke positie met zich mee. Bovendien geeft werk structuur aan het leven. Het is doorgaans een zinvolle besteding van de tijd, waardoor ook de vrijetijdsbesteding meer betekenis krijgt. Daarnaast levert het hebben van een baan zowel binnen als buiten de organisatie sociale contacten op, en het verrichten van werk biedt de mogelijkheid om zich te ontplooien door het opdoen van nieuwe kennis, vaardigheden, en ervaringen (Gaillard 1996).

Het is van belang om rekening te houden met de uitgangssituatie: Nederland heeft al een hoge arbeidsparticipatie, voornamelijk door het grote aantal deeltijdwerkers (CBS 1999). Na Denemarken en het Verenigd Koninkrijk volgt Nederland op een gedeelde derde plaats binnen de Europese Unie wat betreft het aantal personen dat deelneemt aan het arbeidsproces. En binnen de EU is Nederland na Luxemburg het land met de laagste werkloosheid (CBS 1999).

Hieronder wordt ingegaan op mogelijke maatregelen, op verschillende niveaus.

5.5.2 MOGELIJKHEDEN VOOR PREVENTIE EN INTERVENTIE

Er kan onderscheid gemaakt worden tussen maatregelen die meer gericht zijn op *preventie,* het voorkómen van gezondheidsschade door ervoor te zorgen dat de blootstelling aan schadelijke factoren binnen bepaalde grenzen blijft, en *interventie,* het in een zo vroeg mogelijk stadium signaleren van beginnende problemen, of gezondheidsschade, op grond waarvan adequate maatregelen genomen kunnen worden om verdere schade te voorkomen en de reeds bestaande schade zoveel mogelijk te herstellen.

De effectiviteit van preventieve maatregelen is vooral duidelijk, als deze aansluiten bij een directe oorzaak – gevolg relatie, zoals bijvoorbeeld bij de relatie tussen blootstelling aan giftige stoffen en gezondheidsschade. Maar wanneer de oorzaak – gevolg relaties bij een bepaald verschijnsel meer complex zijn, is het moeilijker om tot algemene aanbevelingen voor preventieve maatregelen te komen. Dit is ook het geval bij werkdruk. Werkdruk kent vele mogelijke verschillende oorzaken, evenals verschillende mogelijke gevolgen, vaak afhankelijk van de specifieke situatie. Maatregelen om werkdruk te verminderen kunnen dus per situatie verschillen. Het is dan meer een kwestie van het vinden van een juiste afstemming in een specifieke situatie.

Tabel 5.32 Preventie en interventie op verschillende niveaus

	Preventie	**Interventie**
CENTRALE AFSPRAKEN (wergevers-werknemers-overheid)	Regelgeving en aangeven kader voor afstemming mens-werk	Monitoren ontwikkelingen en toezien op naleven regelgeving
UITVOERINGSINSTANTIES (op het terrein van gezondheid, ziekte, WAO)	Invloed op organisatiebeleid	Monitoren ontwikkelingen en ondersteu-ning organisaties bij interventies
ORGANISATIE	Structurering (werk)processen, strategisch (HRM) beleid	Betere afstemming tussen werknemer en organisatie in organisatieontwikkeling en door toepassing van psychologisch contract management
WERK	Werkplekverbetering	Aanpassen werk, ander werk
INDIVIDU	Training, speciale Programma's	Begeleiding

Hiermee komen we bij de vraag welke preventieve en/of interventiemaatregelen bij deze problematiek effect hebben. Met andere woorden het nut en effect van specifieke preventieve maatregelen en interventies om werkdruk te verminderen, gericht op individuen, (onderdelen van) organisaties, of op algemeen beleids-niveau. Een zoektocht in de literatuur levert op dat het antwoord op de vraag wat er bekend is over het nut en effect van dergelijke maatregelen kort kan zijn: niets, of in elk geval veel te weinig (zie Briner & Reynolds 1999); dit geldt voor maat-regelen op individueel niveau, maar zeker voor meer structurele maatregelen op organisatieniveau. Een overzicht geven van meer of minder effectieve maatregelen is dan ook niet mogelijk. Hieronder geven wij onze visie op waar naar ons idee de beste mogelijkheden liggen voor maatregelen in de sfeer van preventie en inter-ventie.

Bovenstaand schema geeft een beeld van een aantal verschillende mogelijkheden voor algemene maat-regelen; op de verschillende niveaus wordt in de daarna volgende paragrafen specifieker ingegaan.

Het individuele niveau

Preventie van werkgerelateerde problemen van werknemers kan op verschillende niveaus gebeuren. Uiteraard spelen individuele kenmerken en gewoonten hierbij altijd een rol. Aan bijvoorbeeld ouder zijn, een bepaalde levensstijl hebben, of een 'kwetsbare' persoonlijkheid, wordt een grotere kans op ziekte en verzuim toege-schreven. Ook zijn er individuele verschillen in hoe personen omgaan met stress of werkdruk.

Bij preventieve maatregelen met betrekking tot personen wordt meestal gedacht aan het verhogen van de 'weerstand' tegen stress of werkdruk, of meer algemeen de 'belastbaarheid' van werknemers. Dit zou bereikt kunnen worden door pro-gramma's voor het verbeteren van de fysieke en mentale conditie aan te bieden. Door lichaamsbeweging (bijv. fitness), relaxatie (ontspanningstechnieken), of door

het volgen van cursussen over stress-problematiek en het herkennen van stress-symptomen (zie bijv. ook de 'adviezen voor individuele stressbeheersing'" van Kompier en Levi 1994: 50) zouden werknemers dan minder kwetsbaar worden voor stress en werkdruk. Voorlichting, aanmoediging en bevordering van een gezonde levensstijl (niet roken, voeding, alcoholgebruik en lichaamsbeweging) zou de kans op werkgerelateerde problematiek verminderen.

In het verlengde van deze redenering zou selectie bij aanstelling op stresstolerantie en gezondheid (door een psychologisch onderzoek en/of een medische keuring) dan een middel zijn waar organisaties gebruik van zouden kunnen maken.

Dergelijke maatregelen en programma's kunnen effect hebben (zie bijv. Quick et al. 1997), maar het gaat hierbij voornamelijk om beperkte effecten, die veelal alleen op de korte termijn werken (zie Briner & Reynolds 1999).

Naar onze mening ligt de primaire verantwoordelijkheid van een organisatie voor de gezondheid van werknemers niet op het vlak van het bevorderen van een goede gezondheid die meer in de sfeer ligt van hun eigen levensstijl. Organisaties zijn vooral verantwoordelijk voor een goede organisatie van het werk en daarmee verband houdende gezondheidsaspecten.

Daarom vinden wij dat in organisaties preventie gericht op werkgerelateerde activiteiten van werknemers belangrijker is en meer voor de hand ligt dan training of selectie op weerstands-bevordering. Zeker bij toenemende arbeidsparticipatie valt op het vlak van bijvoorbeeld hoe werknemers om kunnen gaan met werkdruk meer 'winst' te bereiken dan door de nadruk te leggen op levensstijl en onderkenning van stresssymptomen.

Daarom is aandacht voor verbetering van de 'hoe werknemers omgaan met hun werk' op dit terrein vooral van belang. Hieronder wordt ingegaan op twee voorbeelden daarvan: verbetering van planning en 'time management' en de vraag hoe werknemers het hoofd kunnen bieden aan (dreigende) overbelasting.

Planning en 'time management'

Een kernpunt voor het omgaan met werkdruk en daaruit voortvloeiende stress is planning en tijdsbewaking. Planning betekent het bepalen van de doelen van het werk en de activiteiten die moeten worden verricht, en is dus toekomstgericht.
In deze planning kan ook rekening gehouden worden met mogelijk optredende 'stressoren'. In die zin is het een 'stress management' strategie (Quick, Nelson & Quick 1990), waarin rekening gehouden kan worden met mogelijk optredende tegenvallers en de energie gericht kan worden op kernactiviteiten, om zodoende de kans op het optreden van stress kan verminderen. Planning kan helpen om 'slimmer te werken, niet per se meer of harder' (Howard, Rechnitzer & Cunningham 1975).

‘Time management’ houdt in het maken van keuzes met betrekking tot prioriteiten (wat moet eerst), tijdsplanning en het delegeren van bepaalde activiteiten. Het vaststellen van tijdskaders (wanneer moet iets af zijn: deadlines), specifieke criteria of doelen voor af te leveren werkproducten, en (project) tijdsplanning kan werknemers met tijdsdruk confronteren. Het aanleren of gebruiken van vaardigheden en manieren van werken die passen bij goed ‘time management’ kan de tijdsdruk verminderen en de productiviteit ten goede komen, en leiden tot meer tevredenheid met het werk en een grotere gemoedsrust (Quick et al. 1997).

Symptomen van slecht ‘time management’ zijn de volgende (Davis, Eshelman & McKay 1995):

- zich veel moeten haasten;
- voortdurend moeten twijfelen tussen vervelende alternatieven;
- gevoelens van vermoeidheid of stuurloosheid gepaard gaande met veel uren onproductief werken;
- het voortdurend niet halen van ‘deadlines’;
- onvoldoende tijd om uit te rusten of te besteden aan persoonlijke contacten;
- het gevoel overweldigd te worden door de eisen van het werk en te veel details;
- het gevoel om voortdurend te bezig te moeten zijn met dingen waar men eigenlijk niet veel tijd aan zou willen besteden.

Goed ‘time management’ houdt in systematisch en effectief omgaan met het gebruik van tijd. Fundamenteel daarin is 1) het vaststellen van doelen 2) het maken van een lijst van activiteiten met daarbij een prioriteitsvolgorde en 3) een tijdsplanning (Lakein 1973).

Het voorkomen van overbelasting

Hoewel ‘time management’ werkdruk kan verminderen in een veeleisende baan, is er een limiet aan de individuele capaciteit, die door de eisen van het werk overschreden kan worden. Overschrijding van capaciteit moet uiteraard worden teruggedrongen. Het is belangrijk om hierbij rekening te houden met de specifieke situatie waarin een werknemer verkeert. De voornaamste ingang om hier iets aan te doen ligt bij degene(n) die verantwoordelijk zijn voor de verdeling van het werk. Voor een individuele werknemer zijn er verschillende mogelijkheden om te proberen overbelasting te verminderen.

Nagaan of frustrerende activiteiten kunnen worden geëlimineerd of verminderd kan bijvoorbeeld door zich af te vragen (Eliot 1995):

- Is het echt wel nodig om deze taken uit te voeren?
- Moeten deze taken zo vaak worden verricht?
- Wat zou er gebeuren als deze taken bleven liggen?
- Is er een andere manier mogelijk (zijn er alternatieven)?
- Zou iemand anders het kunnen doen?

Verder kan het onderhandelen over ‘deadlines’, over het herdefiniëren van het takenpakket, het verduidelijken aan de leidinggevende wat het uitvoeren van het werk concreet betekent en een realistische tijdslast en tijdsplanning proberen af te spreken helpen. Het onderhandelen over de verplichtingen die men kan aangaan vereist echter wel een bepaalde vaardigheid (Quick et al. 1997).
Voorbeelden van maatregelen zijn cursussen ‘time management’, gerichte evaluatie van mogelijke overbelasting, begeleiding bij optredende problemen (bijv. bij langdurig ziekteverzuim opstellen van en werken met een terugkeerplan en intensieve begeleiding na terugkeer op het werk). Werknemers kunnen mogelijk hun stijl van werken verbeteren, en dragen zelf verantwoordelijkheid voor een goede conditie en weerbaarheid. Uiteindelijk bepaalt de inhoud, vormgeving en hoeveelheid van het werk dat gedaan moet worden zaken als werkdruk en gevaar voor gezondheid. Hieronder gaan we daar nader op in.

Het werk

Preventie van mogelijke gezondheidsproblemen kan in algemene zin gebeuren door te proberen een ‘optimale’ werkomgeving vorm te geven. Vanuit verschillende gezichtshoeken is nagedacht over hoe zo’n optimale werkomgeving eruit kan zien (zie bijv. Frankenhaeuser 1981; Gardell 1981; Hackman & Oldham 1980; Karasek & Theorell 1990; Warr 1994). Hoewel de invalshoek en achtergrond heel verschillend is komen telkens dezelfde uitgangspunten naar voren (zie Gaillard 1996), die essentieel worden geacht voor een optimale werkomgeving.
Deze worden hieronder kort besproken.

Optimale stimulatie/volledigheid van de functie

De werklast van het werk moet overeenkomen met iemands verwerkingscapaciteit. Zowel een te hoge als een te lage belasting is problematisch. Er moet een balans zijn tussen belastende en minder belastende taken, tussen taken die om actie of juist om controle vragen, en tussen fysieke en mentale inspanningen. Zowel lichaam als geest hebben stimulatie nodig, en het werk moet daarom stimulerend en uitdagend zijn en een beroep doen op de verantwoordelijkheid van de werknemer. Een functie dient uit meer taken te bestaan die verschillen in het beroep dat ze doen op de kennis en kunde van de werknemer. Idealiter bestaat het takenpakket uit een combinatie van hoofd- en handtaken, dat wil zeggen mentale en fysieke inspanning worden afgewisseld.

Draaglijkheidsprincipe

Dit principe houdt in dat men rekening houdt met het gegeven dat een werknemer niet alleen het werk gedurende een werkdag van ongeveer acht uur moet uitvoeren, maar vele jaren achtereen, ook als de lichamelijke of geestelijke conditie niet helemaal optimaal is. Vaak wordt bij het bepalen van de norm van ‘acceptabele’ belasting uitgegaan van een tijdelijke belasting van een jonge, gezonde, goed gemotiveerde werknemer, waarbij de lange termijn effecten worden genegeerd.

Regelruimte/terugkoppeling en informatie
Behalve de werklast is de manier waarop het werk is georganiseerd van belang, met name de mogelijkheden om het werk zelf in te delen. Afhankelijk van de mogelijkheden in het werk en van het functieniveau moet de werknemer tot op zekere hoogte zelf kunnen bepalen in welk tempo, op welke manier en in welke volgorde het werk uitgevoerd wordt. Hierbij hoort ook het invloed kunnen uitoefenen op de arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden. Terugkoppeling van informatie over de eigen prestatie en over het bedrijf als geheel is een van de belangrijkste voorwaarden om goed te kunnen functioneren in het werk. Hierdoor kan het gedrag bijgestuurd worden, als we merken dat we iets 'fout' doen. Ook informatie over de ontwikkelingen binnen de organisatie geeft een werknemer een beter zicht en greep op de context van het werk.

Ontplooiing en opleiding
Het werk moet mogelijkheden bieden voor ontplooiing. Bij ontplooiing neemt de verwerkings-capaciteit toe, en daarmee het zelfvertrouwen en tevredenheid over het werk. Als je in staat gesteld wordt om te leren, kan dit helpen om beter met problemen om te gaan en stressreacties voorkomen.

Sociale betrokkenheid en steun
Alleen het salaris is onvoldoende om iemand gedurende langere tijd te motiveren. Psychosociale aspecten van het werk bepalen of iemand zich dagelijks voor het werk wil inzetten: de werksfeer, de stijl van leidinggeven, de mogelijkheid tot sociale contacten (formeel en informeel) met leidinggevende, collega's, klanten.

Dit leidt dit tot de volgende aanbevelingen voor mogelijkheden tot verbeteringen in de werksituatie in de preventieve sfeer:

- Het volledig maken van de taakinhoud: zorg voor taken die zinvol zijn, die de werknemer stimuleren, en hem/haar een voldaan gevoel geven;
- Verhoging van de regelruimte: zorg voor mogelijkheden de eigen vaardigheden te gebruiken en een ruime beslissingsbevoegdheid; geef werknemers medezeggenschap in beslissingen en maatregelen die van invloed zijn op het werk.

Deze aspecten hebben betrekking op het (her)ontwerp van het werk. In dit proces kunnen ook de eisen die het werk aan werknemers stelt afgewogen worden tegen de verwerkingscapaciteit van werknemers (rekening houdend met het 'draaglijkheidsprincipe' zodat een (betere) afstemming tussen mens en werk kan worden bereikt).

- Verbetering van de arbeidsomstandigheden (onder andere ergonomische verbeteringen, maar ook werkbelasting: draag er zorg voor dat de opdrachten in overeenstemming zijn met de vaardigheden en mogelijkheden van de werknemer en stel hem/haar in staat om uit te rusten na bijzonder zware lichamelijke of geestelijke taken).

- Verbetering van de arbeidsverhoudingen (onder andere werksfeer, werkoverleg, ondersteuning door chef of door collega, mensgericht leidinggeven); hieronder valt ook (meer) aandacht voor participatie en aandacht voor de loopbaanontwikkeling): schep mogelijkheden voor sociale interactie zodat collega's elkaar kunnen ondersteunen en helpen met het werk; voorkom onduidelijkheid als het gaat om arbeidszekerheid en loopbaanontwikkeling.
- Verbetering van de arbeidsvoorwaarden (onder andere aanpassing roosters, werk/rust-tijden; flexibiliteit in werktijden). Bijvoorbeeld: geef werkroosters dusdanig vorm dat wordt voorkomen dat er een conflict ontstaat met eisen en verantwoordelijkheden buiten het werk. Roosters voor wisselende diensten moeten stabiel en voorspelbaar zijn; de wisseling moet in voorwaartse richting (van dag naar nacht) verlopen;

Interventiemaatregelen zijn gericht op het aanpassen van het werk aan de capaciteit van de individuele werknemer die problemen heeft. Voorbeelden zijn:

- reductie van de werklast door het verlagen van het tempo of van de moeilijkheidsgraad;
- het verkorten van de werktijd (bijv. vier dagen in de week of halve dagen);
- het aanpassen van werk/rusttijden;
- het zoeken naar andere werkzaamheden (bijv. luwtefuncties; van lijn- naar staffuncties of van lopende band naar onderhoud en reparatie);
- veranderen van chef of afdeling;
- het zoeken naar ander werk binnen of buiten het bedrijf.

De organisatie

Hoe het werk is georganiseerd wordt grotendeels bepaald in een organisatie. Over de concrete mogelijkheden om het werk in te richten zoals in de vorige paragraaf aanbevolen wordt op dit niveau beslist. Op het niveau van de individuele organisatie ligt het voornaamste aangrijpingspunt voor preventieve maatregelen en interventies indien problemen optreden. Organisaties kunnen verschillende strategieën hebben, afhankelijk van hun visie, hun kernactiviteiten en hun benadering van de markt. Deze algemene organisatiestrategie vertaalt zich in de rol die aan het personeel wordt toegekend in de organisatie en beïnvloedt het strategisch 'human resource management' beleid. Hierbinnen vindt dan een 'vertaling' plaats naar concrete, praktische toepassingen binnen het personeels- en sociaal beleid van een organisatie (Rousseau 1995).

De organisatiestructuur en de wijze waarop de organisatieprocessen en werkprocessen vorm krijgen beïnvloeden niet alleen het functioneren van de organisatie in financiële zin, maar ook hoe werknemers kunnen functioneren en of zich als gevolg daarvan mogelijk werkgerelateerde problematiek zal ontwikkelen. Communicatiesystemen bijvoorbeeld kunnen bij tekortkomingen daarin hinderlijk zijn voor het functioneren van werknemers; dit geldt ook voor de wijze van structurering en vormgeving van werkprocessen. Daarnaast kunnen ook aspecten die medezeggenschap betreffen, of de algemene organisatiecultuur van invloed zijn.

Zowel voor preventie van problemen als voor interventie is aandacht voor deze aspecten van het functioneren van organisaties en verbetering daarvan (door organisatieontwikkeling) van belang. Organisatieontwikkeling zien we hier als het verbeteren van groepsprocessen en structuur van de organisatie met betrekking tot aspecten als besluitvormingsprocessen, communicatieprocessen en -kanalen, conflicthantering, hiërarchie en de verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden, kortom het functioneren van de organisatie als systeem (zie Quick et al. 1997).

De algemene organisatiestrategie komt ook tot uiting in het personeels- en sociaal beleid van de organisatie. In de verschillende vormen van HRM-beleid die we aantreffen in organisaties zijn twee extreme typen te onderscheiden, het 'harde' en het 'zachte' type (zie Legge 1995). Het 'zachte' type kenmerkt zich door een ontwikkelings- en mensgerichte benadering, het 'harde' type door een utilaristische, instrumentalistische benadering van omgaan met de 'human resources'. Preventie van het optreden van problemen bij werknemers sluit beter aan bij een 'zachte' benadering. Maar men moet hierbij wel beseffen dat het probleem niet zozeer is wat organisaties zeggen te doen (de retoriek), als wel in de concrete uitwerking die aan het personeelsbeleid wordt gegeven (de realiteit). Deze tegenstelling wordt in een omvangrijke studie naar het HRM-beleid van een aantal grote Angelsaksische ondernemingen als volgt verwoord: "One conclusion of our study, therefore, is that even if the rethoric of HRM is 'soft', the reality is almost always 'hard', with the interests of the organization prevailing over those of the individual" (Gratton et al. 1999: 57). De situatie in Nederland wijkt wat dit betreft naar ons idee niet hiervan af.

Daarom is de concrete uitwerking van het personeelsbeleid in organisaties gericht op de afstemming tussen werknemer en organisatie een belangrijk aandachtspunt. Of er sprake is van een goede afstemming valt af te lezen uit het 'psychologisch contract' van werknemers (zie Schalk & Freese 1998a), een kernbegrip voor de beoordeling van de wisselwerking tussen werkgever en werknemer. Het psychologisch contract omvat ideeën over de verwachtingen met betrekking de wederzijdse verplichtingen die werkgever en werknemer ten opzichte van elkaar hebben. Het gaat daarbij niet alleen om aspecten die zijn vastgelegd in de formele arbeidsovereenkomst, maar het psychologisch contract omvat het hele scala van aspecten dat een rol kan spelen in de werk-organisatie-persoon relatie.

Organisaties veranderen in de loop van de tijd en ook werknemers ontwikkelen zich. Voor een goede blijvende afstemming tussen beide partijen, resulterend in gezonde psychologische contracten is een proces van voortdurende heronderhandeling en dynamische sturing nodig. Bij zogenaamde 'schendingen' van het psychologisch contract, die voorkomen bij een verschil tussen wat de organisatie al dan niet tot uitvoering brengt of levert en wat voorgespiegeld of beloofd was treden vaak heftige emotionele reacties op voelt men zich bedrogen. Dit werkt negatief op inzet, betrokkenheid, gedrag en gezondheid. Daarom is inzicht in de

psychologische contracten van werknemers en een goed verlopend ‘sturingsproces’ daarvan (bijv. bij veranderingen) uitermate belangrijk.

Vanuit de organisatie, maar vaak ook vanuit de werknemer kan behoefte ontstaan aan een andere invulling van de wederzijdse verplichtingen. Om dit systematisch te sturen is inzicht nodig in de huidige situatie, en de gewenste situatie. Als verandering nodig is moet nagegaan worden waar, en door wie, en op welke manier die sturing kan gebeuren, alvorens men probeert psychologische contracten te beïnvloeden. Schalk & Freese (1998b) geven een checklist, waarin belangrijke punten met betrekking tot dit onderwerp worden genoemd. Het gaat daarbij met name om de kritische momenten en de manier waarop gecommuniceerd kan worden over veranderingen met betrekking tot wederzijdse verplichtingen.

Zo is het bijvoorbeeld bij indiensttreding in een organisatie (instroom), waarbij wederzijdse verplichtingen vorm krijgen van belang aandacht te besteden aan vragen als:

- Wat voor organisatieverplichtingen is de organisatie bereid aan te gaan qua werkinhoud (voorkeuren voor bepaalde functies), ontwikkelingsmogelijkheden (ook externe employability), sociale aspecten, organisatiebeleid (ook t.a.v. rekening houden met de gezinssituatie), en beloningen (salariseisen, zekerheid)?
- Wat voor werknemersverplichtingen vindt de organisatie belangrijk (bijv. aanwezige expertise, ontwikkelingspotentieel en bereidheid tot verdere ontwikkeling, functionele flexibiliteit)?
- Hoe komen werknemers erachter wat hun verplichtingen zijn? En die van de organisatie?
- Wie bepaalt dit en hoe wordt dit gecommuniceerd?

Op dit vlak zijn de volgende algemene aanbevelingen voor organisaties te geven (bewerkt naar Kompier & Levi (1994):

- geef werknemers voldoende tijd en ruimte zodat ze hun werk naar tevredenheid kunnen doen (bijv. om eigen ideeën in te brengen; voldoende herstelmogelijkheden, bijv. het rustiger aan kunnen doen als dat nodig is);
- geef werknemers duidelijkheid over: de doelen en waarden van het bedrijf (waarvoor werken we?), hun functie (functiebeschrijving), wat er van hen wordt verwacht en wat zij van de organisatie kunnen verwachten (beloon goed functioneren);
- geef werknemers de mogelijkheid om klachten te uiten en behandel deze ook serieus en snel;
- zorg ervoor dat iemands verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij elkaar passen;
- zorg ervoor dat de werknemer zicht en zoveel mogelijk controle heeft over het eindproduct (goederen en diensten) en daar trots op kan zijn;
- bevorder tolerantie, veiligheid (vermijd schadelijke fysieke blootstelling) en rechtvaardigheid op de werkplek.

Men moet zich wel realiseren dat ook als de wensen en behoeften van organisatie en werknemer op de korte termijn met elkaar lijken te sporen, over een langere termijn bezien nadelige effecten verbonden kunnen zijn aan het bestendigen van bepaalde situaties. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de effecten van het veelvuldig (moeten) wisselen van werkgever of functie (voortdurende flexibiliteit, geëiste employability, gevoelde baanonzekerheid). Dit kan goed passen bij een bepaalde periode in het leven (bijv. startfase van de loopbaan), of bij een bepaalde levensinstelling (ongebonden willen zijn, voortdurend nieuwe uitdagingen zoeken). Maar bij vele werknemers veranderen de opvattingen hierover in de loop van het leven. Veel gedwongen veranderingen moeten doormaken en hierop geen invloed kunnen uitoefenen hebben een negatief effect op gezondheid (Richter et al. 1999).

De uitvoeringsinstanties

Er zijn diverse instanties actief op terreinen die met deze werkgerelateerde gezondheidsproblematiek te maken hebben. Wij beperken ons hier tot het formuleren van een aantal algemene uitgangspunten waarop naar ons idee het functioneren van deze instanties tegen het licht gehouden zou kunnen worden en verbeterd. We gebruiken daarbij enkele voorbeelden ontleend aan de werkzaamheden van de Arbo-diensten.

1. De afstand tussen organisaties en uitvoeringsinstanties moet kleiner worden.
   Bij een betere samenwerking en meer integratie van activiteiten van uitvoeringsinstanties met de activiteiten van de organisatie zelf zijn de resultaten beter (bijv. in termen van ziekteverzuim en WAO -toetredingen). Dit geldt ook voor de relaties tussen uitvoeringsinstanties, bijvoorbeeld met betrekking tot verslaglegging/ aanleggen van dossiervorming en doorgeven daarvan aan de 'volgende' instantie in het traject.
2. De uitgebreidheid van de dienstverlening en ondersteuning van interventie bij gesignaleerde problematiek kan beter.
   Organisaties kiezen nu vaak voor een minimaal pakket aan dienstverlening door Arbo-diensten. De (verplichte) risico-inventarisatie wordt vaak alleen voor kennisgeving aangenomen en zou vaker een vervolg moeten krijgen. Het valt te overwegen sancties op te leggen indien aan gesignaleerde problemen niets of onvoldoende wordt gedaan.
3. De deskundigheid over psychische problematiek moet verbeterd of beter benut.
   Bij Arbo-diensten nemen de bedrijfsartsen een zeer centrale plaats in. Hun kennis van, psychische werkgerelateerde problematiek en samenwerking met andere disciplines binnen de Arbo-dienst is niet altijd optimaal. Op dit punt valt winst te halen.

In het algemeen bieden Arbo-diensten ondersteuning aan organisaties, maar kunnen vaak weinig direct invloed uitoefenen op wat er in een organisatie gebeurt. Arbo-diensten zijn afhankelijk zijn van het afnemen van hun diensten door organisaties. De interventiemogelijkheden zijn daarmee duidelijk beperkt: uitvoerings-

instanties zijn afhankelijk van wat organisaties hen vragen te doen. Daardoor wordt aan de functie van vroegtijdig signaleren van risicofactoren in de arbeidssituatie (preventie), vaak geen vervolg gegeven in concrete maatregelen. Voor het signaleren/interveniëren als het gaat om te hoge werkdruk in een organisatie is de Arbo-dienst afhankelijk van wat een organisatie daaraan wil en kan doen.

Het signaleren van te hoge werkdruk kan – gezien vanuit de optiek van de Arbodienst – op drie manieren gebeuren:

- Signalering door de (direct) leidinggevende, collega's of medewerker zelf;
- Uit de gegevens van risico-inventarisaties of periodiek ArbeidsGeneeskundig Onderzoek (PAGO's) kan het voorkomen van te hoge werkdruk afgeleid worden;
- Signalering door de bedrijfsarts.

Een probleem bij signalering door vertegenwoordigers van de organisatie is dat het onderkennen van te hoge werkdruk kennis vereist van signalen en symptomen hiervan, zoals een hoog personeelsverloop, ziekteverzuim, veel conflicten, verminderde betrokkenheid, productiviteit en motivatie, meer lichamelijke klachten, gedragsveranderingen of psychische signalen zoals vergeetachtigheid, concentratiestoornissen, apathie. Deze kennis is lang niet altijd voldoende aanwezig bij leidinggevenden en werknemers en/of de bereidheid/mogelijkheid om hier iets aan te doen ontbreekt.

Mogelijk problematisch bij signalering in risico-inventarisatie of PAGO's dat er sprake is van te hoge werkdruk is dat de Arbo-dienst alleen ondersteuning kan aanbieden bij mogelijke interventies op verzoek van de organisatie. Er is geen verplichting voor een organisatie om hier iets mee te doen.

Een mogelijke probleem bij signalering door de bedrijfsarts is dat de kennis over psychische problematiek niet altijd voldoende aanwezig is, en ook weer dat bij signalering het een organisatie vrijstaat om daar al dan niet concreet iets mee te doen.

Preventie en ondersteuning bij interventies werken het best bij een korte afstand en directe lijnen tussen de verschillende betrokken partijen en wanneer nut van aanbevelingen wordt ingezien en wordt nageleefd. Dit blijkt ook uit de verschillen in effectiviteit (ziekteverzuim cijfers en WAO-toetredingen van organisaties) naar gelang hun binding met de diverse Arbo-diensten.

In het licht van de toenemende arbeidsparticipatie willen we hier ook wijzen op de taak die er ligt op het vlak van het voorbereiden van potentiële werknemers op de (her)intrede op de arbeidsmarkt. Vaak zal hierbij individuele begeleiding noodzakelijk zijn om deze overgang te faciliteren. In de preventieve sfeer is het van belang mensen niet te lang aan hun lot over te laten ('laten zwemmen'). Men kan bijvoorbeeld niet verwachten dat WAO-ers die al geruime tijd een WAO-uitkering

genieten, zonder meer zonder begeleiding en ondersteuning aan initiatieven en projecten mee gaan werken die herintrede in het arbeidsproces moeten bevorderen. Zeker als het werk de oorzaak is van bijvoorbeeld psychische problemen kan de drempel bijzonder hoog zijn. Terugkeren naar een situatie die wordt gezien als de oorzaak van problemen is immers lastig en vergt een aangepaste benadering. Om dit proces te begeleiden zullen mogelijk additionele voorzieningen nodig zijn.

Centrale afspraken en overheidsregulering

Afspraken tussen overheid en sociale partners geven de algemene kaders aan waarbinnen een (aanstaande) werknemer en een organisatie met elkaar afspraken kunnen maken over hun specifieke uitwisseling, die wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. In die zin bepalen deze centrale afspraken de 'onderhandelingsruimte', de grenzen van wat kan worden uitgewisseld voor wat (zone of negotiability', zie Rousseau & Schalk, in druk) tussen organisatie en werknemer en de grenzen van wat aanvaardbaar is. Algemene afspraken over bijvoorbeeld werkdrukvermindering of verbetering van arbeidsomstandigheden kunnen op dit punt een belangrijke, sturende rol vervullen. Deze afspraken vormen een noodzakelijke, maar nog geen voldoende voorwaarde om de situatie op dit vlak te verbeteren (zie Schalk, Rousseau & Bejerot, in druk). Er kan namelijk een verschil bestaan tussen retoriek (wat men zegt te doen) en de praktijk (wat er werkelijk gebeurt). Daarom is toezicht en monitoren van ontwikkeling zeker nodig om na te gaan of de afspraken ook het beoogde effect hebben.

Preventie kan vorm krijgen door verdere afspraken te maken in werkgevers-werknemers-overheidsoverleg over algemene maatregelen die de mogelijkheden tot gezond participeren voor werknemers bevorderen. Daarbij gaat het vooral om algemene afspraken over het terugdringen van werkdruk en concrete doelstellingen op dit punt. Daarnaast kunnen algemene afspraken worden gemaakt over mogelijkheden om negatieve effecten van baanonzekerheid te verminderen door bijvoorbeeld afspraken te maken over de grenzen van flexibilisering voor organisaties of over mogelijkheden voor interne of externe loopbaanmogelijkheden en -ontwikkeling voor werknemers.

5.5.3 SPECIFIEKE RISICOGROEPEN

Met betrekking tot de groep van oudere werknemers is er de vraag of er speciale maatregelen nodig zijn voor ouderen? Zoals al eerder aangegeven neemt het percentage ouderen in de potentiële beroeps-bevolking toe (zie onderstaande tabel).

Tabel 5.33 Aandeel leeftijds categorieën in de potentiële beroepsbevolking 1995-2015 (middenvariant))

	1995	2005	2015
15-24 jaar	19,6	17,3	18,9
25-39 jaar	36,4	32,1	27,2
40-54 jaar	30,2	33,0	34,2
55-64 jaar	13,7	17,4	19,6
	100	100	100

Bron: CBS enquête beroepsbevolking 1995

Volgens de Stichting van de Arbeid (1997) moet de essentie van het beleid op dit punt zijn het stimuleren van een volwaardige arbeidsparticipatie, het vergroten van de inzetbaarheid en het tegengaan van een ongerechtvaardigd leeftijdsonderscheid. Hierbij wordt door de Stichting van de Arbeid opgemerkt dat zo beleid in beginsel betrekking heeft op alle werknemers in een organisatie, niet alleen de ouderen. Het doel is werknemers van alle leeftijden zo lang mogelijk gemotiveerd en inzetbaar te houden, waarbij de afstemming tussen mogelijkheden en wensen van werknemers en mogelijkheden en wensen van de organisatie centraal staat. (Stichting van de Arbeid 1997: 11). Hier kunnen wij ons bij aansluiten.

Wat diversificatie van contractvormen betreft is de trend is duidelijk: “Tussen 1979 en 1998 heeft het aandeel van deeltijdwerk zich min of meer verdubbeld van 18 tot 36 procent van alle werkenden, en het aandeel van leerwerk van 6 tot 12 procent van alle werknemers met een baan. Zowel deeltijd als leerwerk concentreert zich onder jongeren en vrouwen” (Visser & Van Rij1999: 15). Uitzendarbeid, tijdelijke contracten, en het gebruik maken van oproepkrachten neemt toe. Op dit punt voorzien we geen problemen in verband met de toenemende arbeidsparticipatie. In deeltijd of flexibel werken kan juist een goede entree zijn voor (her)intrede op de arbeidsmarkt. Wel is het van belang om in centrale afspraken de al eerder aangeven begrenzingen van flexibiliteit aan te brengen en maatregelen voor te stellen om mogelijk negatieve effecten van baanonzekerheid te voorkomen. Dit geldt ook voor grenzen aan betaald en onbetaald overwerk om de hoge werkdruk te verminderen.

Wij geven hierbij (net als de vakbonden) de voorkeur aan de volgende volgorde van wenselijkheid:

- interne functionele capaciteit, ofwel brede inzetbaarheid van huidige werknemers;
- Interne numerieke flexibiliteit, ofwel aanpassing van de werktijden van het vaste personeel aan de pieken in de vraag naar het product of de dienst, maar dan onder voorwaarden van overleg en zeggenschap van werknemers over de planning van werkroosters;
- externe functionele flexibiliteit, ofwel collegiale in- en uitlening van werknemers, detachering of onderlinge poolvorming;

- externe numerieke flexibiliteit, ofwel uitbesteding van werk aan bonafide dienstverleners en toeleveranciers, onder voorwaarde van een goede CAO en terugdringen van het overmatig gebruik van flexibele arbeidskrachten; alsmede beperking van de inzet van oproepkrachten en vermindering van het structureel gebruik van uitzendkrachten en tijdelijke krachten.

Externe numerieke flexibiliteit zou begrensd moeten worden. Onderzoek van de *European Foundation for the improvement of living and working conditions* (1999) wijst uit dat de werkomstandigheden van tijdelijke werknemers vaak slechter zijn dan die van andere werknemers. De keerzijde van flexibiliteit is baanonzekerheid, en dit gaat samen met meer gezondheidsklachten: tijdelijke werknemers zijn veelal meer vermoeid en hebben meer rug- en spierpijn, maar daarentegen minder ziekteverzuim (deze verschillen zijn voor een deel toe te schrijven aan verschillen in werkomstandigheden, maar er blijft een verschil ook na correctie voor werkomstandigheden). Buffers voor schadelijke effecten, zoals meedenken bij organisatieveranderingen, (bij)scholing, en overleg over werkgerelateerde problemen met collega's) staan veel minder tot de beschikking voor tijdelijke werknemers.

Wat betreft de werk-zorg combinatie is het veelal een kwestie van het vinden van een goede afstemming tussen eisen en wensen van werkgever en werknemer. Flexibele werktijden, flexibiliteit in werklocatie, mogelijkheden voor thuiswerk, het creëren van parttime banen of duo-banen, cafetaria-achtige beloningssystemen, mogelijkheden voor kinderopvang en vrijaf voor privé-zaken, zoals zorgverlof kunnen onderdeel uitmaken van psychologische contracten van werknemers waar werkgevers door een goed psychologisch contract management op tot hun voordeel op kunnen inspelen.

5.6 CONCLUSIES

Deze laatste paragraaf gaat in op vijf onderwerpen die te maken hebben met arbeidsparticipatie en gezondheid, gebaseerd op wat in dit rapport aan de orde is geweest. Allereerst worden enkele trends en ontwikkelingen gesignaleerd in arbeidsparticipatie die de context aangeven voor een analyse van de relatie met gezondheid. Vervolgens geven wij aan wat risicogroepen zijn in de werkende beroepsbevolking met betrekking tot gezondheidsproblemen in algemene zin en werkdruk. Daarna komen conclusies aan de orde met betrekking tot arbeidsparticipatie en gezondheid, en gaan wij in op mogelijke maatregelen.

5.6.1 TRENDS EN ONTWIKKELINGEN

Met het oog op ontwikkelingen in de toekomstige arbeidsparticipatie zijn de volgende trends en ontwikkelingen in de (potentiële) beroepsbevolking en op het

gebied van werk en gezondheid vooral van belang. Naast deze verwachte ontwikkelingen zijn er uiteraard nog meer, en bovendien is het nettoresultaat van deze ontwikkelingen moeilijk in te schatten: er is geen eenduidige richting en ontwikkelingen beïnvloeden elkaar, kunnen elkaar versterken of tegenwerken.

In de beroepsbevolking zal waarschijnlijk sprake zijn van:
- een relatieve toename van het aantal ouderen door vergrijzing en ontgroening;
- een stijging van het gemiddelde opleidingsniveau;
- een grotere etnische en culturele heterogeniteit door migratie;
- een stijging van het aantal vrouwelijke deelnemers aan het arbeidsproces;
- een doorzettende verandering in rolpatronen tussen mannen en vrouwen;
- een doorzettende verandering in levensstijl, met als voornaamste kenmerken een grotere complexiteit, keuzevrijheid en individualisering, meer tijdsdruk en grotere aandacht voor gezondheid.

Terugkijkend naar het verleden zien we dat het aantal arbeidsongeschikten de laatste jaren is gestegen. Ook indien rekening gehouden wordt met de stijging in de omvang van de beroepsbevolking blijkt het risico om arbeidsongeschikt te worden toegenomen te zijn. Het ziekteverzuim stijgt ook, met name het zogenaamde 'langdurige verzuim'. Het 'soort werk dat men doet' is de belangrijkste reden voor het verzuim, daaropvolgend de werkdruk.

De werkdruk is de laatste jaren flink gestegen. Ruim de helft van alle werkenden geeft aan last te hebben van werkdruk. Voornaamste oorzaken zijn de toename van het werktempo, en verdergaande intensivering van het werk (toename van eisen met betrekking tot concentratie en aandacht). Dit heeft te maken met de wijze waarop organisaties zich (moeten) configureren en hun organisatieprocessen vormgeven. De nadruk op kosten en kwaliteit, gekoppeld aan grotere focus op economische doelen, leidt tot organisatievormen die gekenmerkt kunnen worden als 'lean and mean'. Dit gaat gepaard met intensivering van het werk, en beperking van (noodzakelijke) rustmomenten. Mede door veranderende opvattingen over de invulling van de arbeidsverhouding (flexibilisering, employability-bevordering) blijven de beloningen voor werknemers achter. Het gaat hierbij niet zozeer om de materiele beloningen maar meer om de sociale beloningen (schouderklopjes) en eigen ontwikkeling en toekomstperspectief.

Werkdruk is een belangrijke voorspeller voor het optreden van psychische klachten, zoals burnout. Recente studies wijzen uit dat ongeveer 10 procent van de werkenden aangemerkt kan worden als lijdend aan burnout. Dat wil zeggen dat zij scores hebben op gevalideerde vragenlijsten, die vergelijkbaar zijn met scores van mensen van wie door medici is vastgesteld dat zij aan het burnout-syndroom lijden. Dat betekent dat voor deze groep werkenden geldt dat zij een hoog afbreukrisico hebben.

5.6.2 RISICOGROEPEN IN WERK QUA GEZONDHEID

Uit paragraaf 5.2 is af te leiden dat gezondheidsproblemen vooral optreden bij:

- ouderen;
- laagopgeleiden;
- werknemers die werken onder zware fysieke werkomstandigheden;
- werknemers die veel werkdruk ervaren, niet tevreden zijn over de taakbelasting en niet hun eigen tempo kunnen bepalen.

Er zijn tussen mensen grote verschillen in gezondheid en in de ervaren beperkingen bij het verrichten van betaald werk. Wat de individuele kenmerken betreft, zijn vooral de verschillen tussen jongeren en ouderen en tussen hoog- en laagopgeleiden groot. Tussen mannen en vrouwen zijn de verschillen kleiner, hoewel vrouwen wel een slechtere somatische deelscore op de HSCL-gezondheidsmaatstaf hebben dan mannen.

Tegen de achtergrond van de vergrijzing van de Nederlandse bevolking wijzen de verschillen tussen ouderen en jongeren erop dat gezondheidsproblemen bij het verrichten van werk in de komende decennia in belang zullen toenemen. Ook de grotere arbeidsdeelname van vrouwen en het stijgende opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking kunnen hierop van invloed zijn. Doorrekening van de lange-termijnscenario's van CPB en CBS laat zien dat het percentage werkenden met een gezondheidsconditie die werken niet of met veel moeite mogelijk maakt, stijgt van 5,3 procent in 2000 naar 5,9 procent in 2020. Veranderingen in de opleidingsgraad hebben een verwaarloosbaar effect.

Werknemers met fysiek of psychisch belastende werkomstandigheden hebben gemiddeld genomen een minder goede gezondheid, hoewel dit zich – mede als gevolg van selectie en zelfregulering – niet altijd vertaalt in grotere (ervaren) beperkingen bij het verrichten van betaald werk. Vooral werk dat vaak geestelijk vermoeiend is geeft een grotere kans op ernstige belemmeringen bij het verrichten van betaald werk.

Als gecorrigeerd wordt voor selectiviteit komt een slechtere gezondheid vaker voor bij werk dat vaak geestelijk vermoeiend is, waarbij niet in eigen tempo kan worden gewerkt en bij werknemers die ontevreden zijn over hun werkbelasting. In grote lijn kan worden gesteld dat werken op zichzelf niet gezonder of ongezonder maakt, maar dat de omstandigheden waaronder het werk verricht wordt en de werkinhoud een grote invloed hebben.

5.6.3 RISICOGROEPEN IN WERK QUA WERKDRUK EN PSYCHISCHE GEZONDHEID

In paragraaf 5.4 besproken onderzoek wijst uit dat werkdruk vooral problematisch is bij:

- ouderen, vooral vrouwen ouder dan 55 jaar zijn een risicogroep;
- fulltime werkende vrouwen met een werk-zorg combinatie;
- werk waarbij de balans tussen meer routinematig werk en complexe problemen afwezig is, zoals werk waarin voortdurend moeilijke problemen een oplossing vragen, waarin veel geregeld moet worden en waar werknemers voortdurend 'op hun tenen moeten lopen'.

Met betrekking tot het arbeidsongeschiktheidsrisico blijkt dat klachten aan het bewegingsapparaat en psychische klachten de belangrijkste diagnosecategorieën voor afkeuring vormen. De eisen aan de werkende mensen zijn de laatste jaren in kwalitatief en kwantitatief opzicht toegenomen. Er wordt met name in cognitief opzicht (aandacht en concentratie) meer van mensen gevraagd, mede als gevolg van gebruik van informatietechnologie en een hoger werktempo. Deze factoren dragen bij aan intensivering van het werk. Hard werken vanwege de werkdruk kan worden gezien als een 'afgedwongen' inspanning. Dit vormt een risicofactor, in het bijzonder wanneer men ervaart dat er (te) weinig (materiële en immateriële) baten in het werk zijn. Voor wat betreft de 'psychische klachten' is een relatie met de gestegen werkdruk plausibel, hoewel een directe causale relatie enkel met longitudinaal onderzoek kan worden aangetoond. Dergelijk onderzoek is nog niet uitgevoerd, maar wel zeer gewenst. Kortom, het hoge niveau van werkdruk en burnout vormt een risicofactor voor de gezondheid van de werkende bevolking. Werken vraagt tegenwoordig veel van mensen.

5.6.4 ARBEIDSPARTICIPATIE EN GEZONDHEID

Het is van belang dat bij het stimuleren van de deelname aan het arbeidsproces een nog niet benut deel van de potentiële beroepsbevolking in het arbeidsproces wordt betrokken. Bij toenemende arbeidsparticipatie zal met name een groter beroep gedaan worden wat de deelname aan het arbeidsproces betreft op ouderen, allochtonen, laag opgeleiden, vrouwen, en uitkeringsgerechtigden (WAO'ers, WW'ers, enz.). Weliswaar zullen eerst de gezondste en eenvoudigst te mobiliseren mensen toetreden, maar het percentage werkenden met gezondheidsproblemen zal door de veranderde samenstelling zeker verder toenemen. Uit de grote verschillen tussen de gezondheid van werkenden en niet-werkenden mag geconcludeerd worden dat bij actieve participatiebevordering uitdrukkelijk rekening gehouden moet worden met bestaande gezondheidsproblemen en gezondheidsrisico's.

De gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking zal nog enige tijd blijven stijgen. Met het ouder worden nemen de maximale fysieke werkvermogens af, dat wil zeggen dat extreme fysieke prestaties moeilijker geleverd kunnen worden. Maar ten aanzien van intellectuele vermogens is er geen sprake van achteruitgang. Belangrijk is dat er aandacht wordt besteed aan het op peil houden van kennis en vaardigheden. Wel is het zo dat naarmate mensen ouder worden zij meer moeite

kunnen krijgen met het hoge werktempo. Veel ouderen kiezen er dan ook voor gebruik te maken van vervroegde pensionering of uittreding, of zouden korter willen werken. Dit is een vorm van zelfregulering: mensen kiezen oplossingen om te voorkomen dat zij problemen met hun gezondheid krijgen.

Toenemende arbeidsparticipatie betekent dat oudere werknemers gevraagd zal worden om langer door te blijven werken. Dan zijn effecten op de gezondheid te verwachten, indien geen maatregelen worden genomen waardoor deze groep minder hinder heeft van het hoge werktempo. Veel hangt af van de aard van het werk en de omstandigheden waaronder dat werk uitgevoerd moet worden.

Bij laag opgeleiden en allochtonen zijn op het vlak van gezondheid geen specifieke belemmeringen, maar mogelijk wel andere op het vlak van opleiding en integratie.

Voor vrouwen zijn globaal gezien geen duidelijk grotere risico's aanwezig dan voor mannen, hoewel vrouwen wel vaker beroepen uitoefenen met een groter risico (hoger werktempo, fysieke arbeid, geringere carrière- en ontplooiingsmogelijkheden, geringere beloning). Ook de 'dubbele belasting' voor vrouwen is niet altijd een risico. In veel gevallen blijkt juist de aanwezigheid van kinderen en een partner een 'bufferende' werking te hebben, waardoor men de problemen van het werk naar de achtergrond kan schuiven, danwel relativeren. Wel zijn er aanwijzingen dat de mate waarin men er in slaagt zorg en werk naar tevredenheid te combineren hierbij een belangrijke factor is. Dat betekent dat adequate voorzieningen voor kinderopvang van groot belang zijn. In grote lijnen zijn er geen additionele gezondheidsheidsrisico's zijn voor vrouwen, ook niet voor vrouwen met kinderen, maar vooral bij fulltime werkende vrouwen is werk-zorg combinatie een punt van aandacht.

Bij WAO 'ers kan gezondheid een belemmerende factor zijn, voor andere uitkeringsgerechtigden speelt dit in aanzienlijk mindere mate of niet.

Wij verwachten gezien de trends en ontwikkelingen in de potentiële beroepsbevolking en de gesignaleerde risico's op het vlak van (psychische) gezondheid bij gelijk blijvende omstandigheden het volgende:

- wat meer optredende gezondheidsproblemen bij ouderen;
- geen additionele gezondheidsproblemen bij andere categorieën, mits rekening gehouden wordt met specifieke omstandigheden en mogelijkheden tot aanpassing worden aangeboden, in het huidige werk of in een ander loopbaanperspectief.

5.6.5 MOGELIJKE MAATREGELEN

Wil men participatie bevorderen zonder negatieve effecten op het vlak van gezondheid dan zullen gezondheidsbevorderende maatregelen op het werk nodig

zijn met betrekking tot arbeidsomstandigheden en werkdruk, en ook maatregelen gericht op (re)integratie in het arbeidsproces, mogelijk in een andere loopbaanrichting. Maatregelen die gericht zijn op het voorkomen van gezondheidsproblemen en aanpassingen van de werkomstandigheden, werktijden en werkdruk zijn bij uitstek de instrumenten waarmee een grotere arbeidsdeelname gerealiseerd zal moeten worden.

Kort samengevat zijn de volgende maatregelen mogelijk:

- op het niveau van de sociale partners en overheid: afspraken over het terugdringen van werkdruk en vermijden/verminderen gezondheidsschade en toezicht daarop;
- op het niveau van de uitvoeringsinstanties: verbeteren van de samenwerking en mogelijkheden tot interventie;
- op het niveau van organisatie en werk: veranderingen in organisatie en werk conform principes voor gezond werken en regelingen die arbeidsparticipatie voor risicogroepen vergemakkelijken;
- op individueel niveau: training, opleiding, begeleiding en aanpassingsmogelijkheden bij problemen.

NOTEN

* Dr. M.J.M Kerkhofs is werkzaam bij de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek. Drs. M. Megens, dr. M.J.D. Schalk en prof.dr. F.R.H. Zijlstra zijn werkzaam bij WORC, Katholieke Universiteit Brabant.

[1] Dit leeftijdsverband is berekend als een kernel-schatting met een bandbreedte van twee jaar. Hierbij zijn de gegevens uit beide golven van het CERRA-panel samengevoegd.

[2] De schattingen van dit model komen sterk overeen met schattingen van een *random effect* logit model.

LITERATUUR

Aarts, L. en Ph.R. de Jong, (1992) *Economic Aspects of Disability Behaviour*, Amsterdam: North Holland.

Anderson, N. & R. Schalk (1998) 'The psychological contract in retrospect and prospect', *Journal of Organizational Behavior, 19*: 637-647.

Aronson, G. (1989). 'Changed qualification demands in computer-mediated work', *Applied Psychology, 38*(1): 57-71.

Barnett, R.C. en N.L. Marshall (1991) 'The relationship between womens work and family roles and their subjective well-being and psychological distress', in M. Frankenhauser, U. Lundberg en M., Chesney (eds.) *Women, Work and Health,* New York: Plenum Press.

Bekker, M.H.J. (1999) 'Werk en zorg gecombineerd m/v. Stress, gezondheid en welbevinden', *De Psycholoog, vol. 34*(1): 8-13.

Bensing, J.M. en K. Schreurs (1995) 'Sekseverschillen bij moeheid', *Huisarts en wetenschap,* 33 (9): 412 – 421.

Bongers, P.M., C.R. de Winter, M.A.J. Kompier, V.H.Jildebrandt (1993) 'Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease', *Scandinavian Journal for Work Environmental Health, 19*: 297-312.

Bound, J., M. Schoenbaum, T.R. Stinebrickner, en T. Waidmann (1999) 'The Dynamic Effects of Health on the Labor Force Transitions of Older Workers', *Labour Economics* 6, 2: 179-202.

Briner, R.B. & S. Reynolds (1999) 'The costs, benefits, and limitations of organizational level stress interventions', *Journal of Organizational Behavior, 20*: 647-664.

Buunk, B.P. & W.B. Schaufeli (1993) 'Burnout: A perspective from social comparison theor', blz. 53-69 in W.B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (eds.) *Professional burnout: Recent developments in theory and research,* Washington, DC: Taylor & Francis.

Centraal Bureau voor de Statistiek en Centraal Planbureau (1997) *Bevolking en arbeidsaanbod: drie scenario's tot 2020*, Den Haag: Sdu Uitgevers.

Centraal Bureau voor de Statistiek (1991) 'Bevolkingsprognose 1991: methode, veronderstel-lingen en uitkomsten', *Maandstatistiek van de bevolking*, 39, december 1991: 29-40.

Centraal Bureau voor de Statistiek (1998) *Statistisch jaarboek 1998,* Den Haag: CBS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (1999) *De leefsituatie van de Nederlandse bevolking 1997. Deel 1: Gezondheid en kwaliteit van de arbeid,* Den Haag: CBS.

Crosby, F.J. (1991) *Juggling: the unexpected advantages of balancing career and home for women and their family,* New York: The Free Press.

Crouter, A. (1984) 'Spillover from family to work: the neglected side of the work family interface', *Human Relations,* 37: 425 – 442.

Davis, M., E.R. Eshelman & M. McKay (1995) *The relaxation and stress reduction workbook* (4th ed.), Oakland, CA: New Harbinger.

De Nederlandsche Bank (1996) *Jaarverslag,* Amsterdam: De Nederlandsche Bank.

Eliot, R.S. (1995) *From stress to strenght: How to lighten your load and save your life*, New York: Bantam Books.

Ester, P.L., L. Halman & R. De Moor (Eds.) (1993) *The individualizing society*, Tilburg: Tilburg University Press.

Evans, B.K., and D.G. Fischer (1993) 'The nature of burnout: A study of the three-factor model of burnout in human service and non-human service samples', *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* 66: 29-38.

Fouarge, D., M.J.M. Kerkhofs, J.P. Vosse en Ch. de Wolf (1999) *Trendrapport Aanbod van arbeid 1999*, OSA-publicatie A169, Tilburg.

Frankenhauser, M. (1981) 'Coping with stress', *International Journal of Health Services,* 11: 491-510.

Frankenheauser, M. (1991) 'The Psychophysiology of Sex Differences as Related to Occupational Status', in M. Frankenhaeuser, U. Lundberg en M. Chesney (eds.) *Women, Work and Health.* New York: Plenum Press.

Frankenhauser, M., U. Lundberg, M. Fredrikson, B. Melin, M. Tuomisto, A.L. Myrsten, M. Hedman, B. Bergman–Losman & L. Walin (1989) 'Stress on and off the job as related to sex and occupational status in white-collar workers', *Journal of Organisational Behaviour,* 38: 465 – 472.

Frinking, G.A.B. (1992) 'Ontgroening, vergrijzing en maatschappelijke ongelijkheid', iblz.20-31 in J. Boelhouwer, W. van Genugten & H. Keuzekamp (red.) *Ontgroening en Vergrijzing,* Tilburg: Tilburg University Press.

Gaillard, A.W.K. (1996) *Stress, produktiviteit en gezondheid,* Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.

Gardell, B. (1981) 'Psychosocial aspects of industrial product methods', in L. Levi (ed.) *Society, Stress, and Disease, Vol. 4*, Oxford: Oxford University Press.

Giezen, A.M. van der, P.G.M. Molenaar-Cox, G. Jehoel-Gijsbers (1999) *Langdurige arbeidsongeschiktheid in 1998*, Amsterdam: LISV.

Graetz, B. (1993) 'Health Consequences of Eemployment and Unemployment: Longitudinal Evidence for Young Men and Women', *Social Science & Medicine* 36, 6: 715-724.

Gratton, L., V. Hope Hailey, P. Stiles & C. Truss (1999) *Strategic Human Resource Management,* Oxford: Oxford University Press.

Hackman, J.R. & G.R. Oldham (1980) *Work redesign*, Reading: Addison Wesley.

Harrison, R. (ed.) (1996) 'Violence in the workplace', *Occupational Medicine, Vol.* 11 (2).

Haveman, R., B. Wolfe, B. Kreider en M. Stone (1994) 'Market Work, Wages, and Men's Health', *Journal of Health Economics* 13: 163-182.

Hebbink, G., M.J.M. Kerkhofs, J.J.M. Theeuwes en I.B. Woittiez (1996), *Mobiliteit van oudere werknemers*, OSA-werkdocument W151, Den Haag.

Helvoort, S., M. Vd Mast, M. Meegens, R.A. Roe, A. Vingerhoets, J. De Vries, F. Zijlstra (1998) 'Werkdruk en Herstel', Special appendix in *Psychologie,* Magazine, oktober 1998.

Herriot, P. & C. Pemberton (1995) *New deals. The revolution in managerial careers*, Chichester: John Wiley & Sons.

Hibbard, J. & C.R. Pope (1986) 'Another look at sex differences in the use of medical care: illness orientation and the types of morbidities for which services are used', *Women & Health,* 1: 21 – 36.

Houtman, I. (red.) (1997) *Trends in Arbeid en Gezondheid 1996,* Amsterdam: NIA-TNO.

Houtman, I., M.A.J. Kompier, P.G.W. Smulders &P. Bongers (1994) 'Werkstress-risico's en gezondheid', *Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg, 72*(4): 125-133.

Houtman, I., A.J. Zuidhof, S.G. van den Heuvel (1998) *Arbobeleid in ontwikkeling: werkdruk en RSI de belangrijkste probleme,* Den Haag: VUGA.

Houtman, I., (1998) 'Werkdruk: een nationaal probleem', *Staatscourant* 92: 18 mei 1998.

Houtman, I., P.G.W. Smulders, D.J. Klein Hesselink (red.) (1999) *Trends in arbeid 1999,* Alphen aan den Rijn: Samsom/ TNO Arbeid.

Howard, J.H., P.A. Rechnitzer & D.A. Cunningham (1975) 'Coping with job tension: Effective and ineffective means' *Public personnel management,* 4: 317-326.

Hsiao, C. (1986) *Analysis of Panel Data*, Cambridge: Cambridge University Press.

International Labour Organization (1998) *Violence on the job – a global problem*, Geneve/Washington DC, 20 juli 1998.

Johansson, G. and G. Aronsson (1984). 'Stress reactions in computerized adminstrative work', *Journal of Occupational Behaviour,* 5: 159-181.

Karasek, R.A (1979) 'Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign' *Administrative Science Quarterly,* 24: 285-308.

Karasek, R.A., and T. Theorell (1990) *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life,* New York: Basic Books Inc.

Kapteyn, A. en K. de Vos (1999) 'Social Security and Retirement in the Netherlands', blz. 269-304 in J. Gruber en D.A. Wise (eds.) *Social Security and Retirement around the World*, Chicago: University of Chicago Press.

Karsten, L. (1995) 'Women's leisure: divergence, reconceptualisation and change. The case of the Netherlands', *Leisure Studies,* 14: 186 – 201.

Keith, P. en R. Schaffer (1980) 'Roll strain and depression in two-job families' *Family Relations,* 29: 483– 488.

Kerkhoff, W.H.C. (1981) *Ouder worden, verouderen en personeelsbeleid,* Amsterdam: Psychologisch Laboratorium.

Kerkhofs, M.J.M. en M. Lindeboom (1995) 'Subjective Health Measures and State Dependent Reporting Errors', *Health Economics* 4: 221-237.

Kerkhofs, M.J.M. en M. Lindeboom (1997) 'Age Related Health Dynamics and Changes in Labour Market Status', *Health Economics* 6: 407-425.

Kerkhofs, M.J.M. en M. Lindeboom (1999) 'Retirement, Financial Incentives and Health', *Labour Economics* 6, 2: 203-228.

Kompier, M.A.J. (1988) *Arbeid en gezondheid van stadsbuschauffeurs*,Delft: Eburon.

Kompier, M. & L. Levi (1994) *Werkstress: oorzaken, gevolgen en preventie*, Dublin: Europese stichting tot verbetering van de levens- en arbeids-omstandigheden.

Kotler, P. & D. Wingard (1989) 'The effect of occupational, marital and parental roles on mortality: the Alameda study', *American Journal of Public Health,* 79: 607.

Kunnen, R., W.C.M. Praat, A.M. de Voogd-Hamelink, C.M.M.P. Wetzels (1997) *Trendrapport aanbod van arbeid 1997*, OSA-rapport nr. 25, Den Haag: OSA.

Kocis, K., P. Richter, K. Uhlig, S. Bergmann, C. Mix & J. Werner (1999) 'Zur Bedeutung psychosozialer Ressourcen für die kardiovaskuläre Gesundheid von Frauen im mittleren Lebensalter', *Wissenschaftliche Zeitschrift der Technischen Universität Dresden,* 48 (3): 67-69.

Lakein, A. (1973) *How to get control over your time and your life* New York: Wyden.

Legge, K. (1995) *Human Resource Management: Rhethorics and realities,* Londen: MacMillan.

Lundberg, U. (1996) 'Influence of paid and unpaid work on psychophysiological stress responces of men and women', *Journal of Occupational Health Psychology,* 1*:* 117 – 130.

LISV (1998) *Psychische klachten en de* WAO, Amsterdam.

LISV (1999) *Langdurige arbeidsongeschiktheid in 1998, Een analyse van arbeids-ongeschiktheidsrisico's en ontwikkelingen in de tijd*, Amsterdam.

LISV (2000) *Vrouwen, (werk)omstandigheden en arbeidsongeschiktheid*, Bureau As/tri, gepubliceerd op internet.

Luteijn, F., L.F. Hamel, T.K. Bouwman en A.R. Kok (1990) *Hopkins Symptom Checklist, Handleiding*, Swets & Zetlinger B.V.

Luijkx, J. & R. Schalk (1999). 'Duobanen voor leidinggevende functies', *Check-listen Personeelsmanagement,* 29: 2.B.1.3-01 -2.B.1.3-14, Deventer: Kluwer Bedrijfsinformatie.

Megens, M. (1999) *Ook na het werk druk? Onderzoek naar de invloed van tijds-besteding buiten het werk op het ervaren van werkdruk,* Afstudeerscriptie Katholieke Universiteit Brabant.

Meijman, Th.F., R. Kampman, A.H.G. de Vries-Griever (1988) *Rock around the clock: chronopsychologische en chronobiologische aspecten van on-regelmatige werktijden,* Amsterdam: NIA.

Meijman, Th.F., A.H.G. de Vries-Griever, R. Kampman (1989) *Rhythm and blues: afwijkende werk- en rustttijden als arbeids- en leefomstandigheden*, Amsterdam: NIA.

Meijman, Th.F. (red.) (1989) *Mentale Belasting en Werkstress,* Assen: Van Gorcum.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1998) *Arbeidsomstandigheden 1998. Monitoring via personen,* Den Haag: Elsevier.

Moss Kanter, R. (1991) 'The future of bureaucracy and hierarchy in organizational theory: a report from the field', blz. 63-93 in P. Bourdieu & J. Coleman (eds.) *Social theory for a changing society,* Boulder: West View Press.

Ng-A-Tham, J. (1999) *Verandering van Arbeidstijden. Besluitvorming en uitkomsten bezien vanuit een contingentieperspectief,* Proefschrift KUB, Tilburg.

Paoli, P. (1991) *First Survey on Working Conditions,* Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions, Loughlinstown House.

Paoli, P. (1997) *Second Survey on Working Conditions,* Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions, Loughlinstown House.

Parker, S. and T. Wall (1998). *Job and Work design. Organizing work to promote well-being and effectiveness,* London: Sage.

Platt, S., S. Pavis en G. Akram (1999) *Changing Labour Market Conditions and Health: a Systematic Literature Review (1993-1998)*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Pleck, J., G. Staines en L. Lang (1980) 'Conflicts between work and family life', *Monthly Labor Review:* 29 – 32.

Portrait, F., M. Lindeboom, en D. Deeg (1999) 'Life Expectancies in Specific Health States', Working Paper Vrije Universiteit, Amsterdam.

Pot, F., P Padmos & A. Brouwer (1986) *Achter de schermen: samenhangen tussen funktie-inhoud, ergonomische kondities, gezondheid en welbevinden bij beeldschermwerk op kantoren*, Den Haag: Rapport NIPG/TNO i.o.v. Min. SoZaWe.

Pot, F.D. en R. van der Vlist (1996) 'Werkdruk, produktievorm en de stijl van de leider' *Arbomagazine,* 12 (1): 22-23.

Quick, J.C., D.L. Nelson & J.D. Quick (1990) *Stress and challenge at the top: The paradox of the successful executive*,New York: Wiley.

Quick, J.C., J.D Quick, D.L. Nelson & J.J. Hurrell (1997*) Preventive stress management in organizations,* Washington: American Psychological Association.

Rada, J.F. (1987) 'Information technology and services', blz. 127-171 in O. Giarini (ed) *The Emerging Service Society*, Oxford: Pergamon Press.

Richter, P., K. Uhlig, S. Bergmann, C. Mix, & W. Jaross (1998) 'Psychosocial and occupational load, personal resources, cardiovasculair risks among middel-aged women', in *Book of Proceedings of the International Work Psychology Conference,* Sheffield: The Institute of Work Psychology.

Richter, P., B. Hille, M. Rudolf (1999) 'Gesundheitsrelevant Bewältigung von Arbeitsanforderungen', *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie,* 20(1): 25-38.

Roe, R.A., F.R.H. Zijlstra, M.J.D. Schalk, T. Meijer, J.A. Taggenbrock en P.C. Neervoort (1994) *Informatie Arbeid -Verslag van een survey onder de Nederlandse Beroepsbevolking*, Tilburg: WORC, Tilburg University.

Roe, R.A., M.J.D. Schalk & F.R.H. Zijlstra (1995) 'Veranderingen in Arbeid: Consequenties voor de Arbeids- en Organisatiepsychologie', *Gedrag & Organisatie, 8*(4): 209-220.

Roe, R.A., & F.R.H. Zijlstra (1999) 'Work pressure. Results of a conceptual and empirical analysis', WORC paper 99.05.011/4, Tilburg: WORC, Tilburg University.

Roe, R.A. & P. Ester (eds.) (1999) 'Values and Work', Special issue *of Applied Psychology: An International Review*, Vol 48(1).

Rousseau, D.M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations*. Thousand Oaks: Sage.

Rousseau, D.M. & R. Schalk (eds.) (te verschijnen) *International psychological contracts: Cross-cultural perspectives,* Thousand Oaks: Sage.

Sanders, K. (1992) 'Wanneer worden vrouwen moeder? Een beschrijving en verklaring van de leeftijd waarop vrouwen geboren tussen 1940 en 1960 hun eerste kind krijgen', *Sociologische gids, XXXIX:* 238 – 253.

Sanders, K. enH.A. Becker (1996) 'Women's labor-market participation after their transition into motherhood', *Gender, work and organisation.*

Schalk, M.J.D. (1989) *Determinanten van veelvuldig kortdurend ziekteverzuim*, Den Haag: Delwel.

Schalk, R. (red.) (1995) *Oudere Werknemers in Veranderende Organisaties*, Utrecht: Lemma.

Schalk, R. & C. Freese (1998a) 'Psychologische contracten in organisaties', *De Psycholoog*, 33: 54-60.

Schalk, R. & C. Freese (1998b) 'Psychologisch contract management' *Checklisten Personeels-management, 24*: 1.A.4.1-01-1.A.4.1-12, Deventer: Kluwer Bedrijfsinformatie.

Schalk, R., D.M. Rousseau & E. Bejerot (te verschijnen) *Employment relationships and cooperative strategy*, Tilburg: TUP.

Schaufeli, W.B. & D. van Dierendonck (1994). 'Brunout, een concept gemeten: De Nederlandse versie van de Maslach Burnout Inventory (MBI-NL)', *Gedrag en Gezondheid,* 22: 153-172.

Schoonus, G.,(1999) *Risicofactoren, preventie en Repetitive Strain Injury bij beeldschermwerkers. Een literatuurstudie,* Afstudeerscriptie KUB, Tilburg.

Selye, H. (1956) *The Stress of Life*, New York: McGraw-Hill.

Siegrist, J. (1996) 'Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions', *Journal of Occupational Health Psychology*, 1: 27-41.

Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek (1997) *Sociale Atlas van de Vrouw. Deel 4. Veranderingen in de primaire leefsfeer,* Niphuis-Nell (red.), Rijswijk: CBS / Den Haag: VUGA.

Sociaal en Cultureel Planbureau (1998) *Jaarboek emancipatie '98. Tijd en ruimte voor arbeid en zorg,* Den Haag: VUGA.

Sociaal en Cultureel Planbureau (1999a) *Jaarboek emancipatie '99. Wie zorgt in de 21-ste eeuw?,* Den Haag: VUGA.

Sociaal en Cultureel Planbureau (1999b) *Naar andere tijden? Tijdsbesteding en tijdsordening in Nederland 1975 – 1995,* Sociale en Culturele Studies nr.29, Den Haag: SCP.

Stern, S. (1989) 'Measuring the Effect of Disability on Labour Force Participation', *Journal of Human Resources* 24: 361-395.

Stichting van de Arbeid (1997) *Leeftijd & arbeid, p*ublicatie nr. 8/97, Den Haag: Stichting van de Arbeid.

Stuurgroep Toekomstscenario's Gezondheidszorg (1991) *Arbeid, Gezondheid en Welzijn in de Toekoms,* Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Theeuwes, J.J.M. en M. Lindeboom (1995) 'Arbeidsmarkt en uittreding', in B.C.M. Nitsche (red.) *Ouderen, wetenschap en beleid II*, Utrecht: Nederlands Instituut voor Gerontologie.

Tijdens, K. G. (1998) 'De balans van twee ronden arbeidsduurverkorting. 1982-1985 en 1994-1997', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 14*: 212-225.

TNO (1997) *Arbeidsmonitor.*

Toffler, A.(1980) *The third wave*, New York : Morrow.

Van Limborgh, C. (1995) 'Ploegendienst en variabele dienstroosters', blz. 301-320 in M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst, A.C., Perreijn, & J. Gerrichhauzen (red.) *Mentale Belasting in het wer*,. Utrecht: Lemma.

Van der Mast, M. (1999) *Burnout en herstel*, Tilburg: Intern rapport Arbeids- en Organisatiepsychologie Katholieke Universiteit Brabant.

Van Meer, R. (1997) *Overspannen door je baas: ziekmakende stress en wat er aan te doen is*, Utrecht: Kosmos-Z&K.

Visser, J. & C. Van Rij (1999) *Vakbeweging en flexibiliteit,* Den Haag: Welboom.

Waldron, I. & J.A. Jacobs (1989) 'Effects of multiple roles on women's health – Evidence from a national longitudinal study', *Women and Health, 15:* 3 – 19.

Wall, T.D. (1987) 'New Technology and Job Design', blz. 270-290 in P. Warr (ed.). *Psychology at Work*, London: Penguin Books, 3rd edition.

Warning, J. (1998) *Spannend werk; een onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid op de drempel van een nieuwe eeuw*, Utrecht: FNV-Bondgenoten.

Warr P. (1987) 'Job characteristics and mental health', blz.247-269 in P. Warr (ed.) *Psychology at Work*, London: Penguin Books, 3rd edition.

Warr, P. (1993) 'Age and job performance', Paper presented at the European Symposium on Work and Aging, Amsterdam.

Warr, P. (1994) 'A conceptual framework for the study of work and mental health', *Work and Stress, 8*: 84-97.

Zapf, D., & H. Leymann (1996) 'Mobbing and victimization at work', *European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol 5*, (2). Special Issue.

Zijlstra, F.R.H. (1993) *Efficiency in Work Behaviour: A design approach for modern tools,* Delft: Delft University Press.

Zijlstra, F.R.H., M.J.D. Schalk & R.A. Roe (1996) 'Veranderingen in de Arbeid. Consequenties voor Werkenden', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 12* (3): 251-263.

Zijlstra, F.R.H. & R.A. Roe (1999). *Work Pressure as a determinant of burnout: comparison of groups*, WORC paper 99.10.01, WORC: Tilburg University.

Zijlstra, F.R.H., R.A. Roe, A. Vingerhoets (1999) *Work content as a moderator between work demands and fatigue,* Paper presented at the APA/NIOSH conference, 11-13 March 1999, Work, Stress, and Health '99: Organization of Work in a Global Economy, 11-13 March 1999, Baltimore, USA.

Zijlstra, F.R.H. & J. de Vries (te verschijnen) 'Socio-demorgrafische en werk-gerelateerde predictoren van vermoeidheid en uitputting', te verschijnen in Houtman, Schaufeli & Taris (red.).

Zuboff, S. (1988) *In the age of the smart machine: The future of work and power,* New York: Basic Books.

APPENDIX BIJ PARAGRAAF 5.3

Achtergrondgegevens van het CERRA-panel[1]

	Golf I 1993		Golf II 1995	
	Aantal	%	Aantal	%
Alle respondenten	7722		5517	
Hoofdkostwinner	4681	60,6	3429	62,2
Partner	3041	39,4	2088	37,8
Geslacht				
Man	3903	50,5	2817	51,1
Vrouw	3819	49,5	2700	48,9
Leeftijd				
41 t/m 45	630	8,2	145	2,6
46 t/m 50	1229	15,9	881	16,0
51 t/m 55	2163	28,0	1101	20,0
56 t/m 60	2499	32,4	1890	34,3
61 t/m 65	1201	15,6	1500	27,2
Gezinssituatie				
partner	6607	85,6	4629	83,9
geen partner	1115	14,4	888	16,1
Opleiding				
geen	212	2,7	135	2,5
laag algemeen	1591	20,6	1019	18,7
laag beroeps	1957	25,3	1335	24,4
middelbaar algemeen	1202	15,6	834	15,3
middelbaar beroeps	1088	14,1	814	14,9
hoog algemeen	347	4,5	259	4,7
hoog beroeps	1046	13,5	840	15,4
wetenschappelijk	279	3,6	227	4,2
Arbeidsmarktsituatie				
werkend in loondienst	2994	38,8	1838	33,3
werkloos	199	2,6	232	4,2
arbeidsongeschikt	892	11,6	625	11,3
VUT /pensioen	999	12,9	1093	19,8
zelfstandige	478	6,2	317	5,7
overige	2160	28,0	1412	25,6

[1] Cijfers hebben betrekking op het bestand met uitsluitend respondenten die in 1993 minstens 43 en hoogstens 63 jaar oud waren. Het totale bestand bevat in de eerste golf 4727 hoofdkostwinners en 3376 partners. In de tweede golf waren dit er respectievelijk 3460 en 2330